الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمدينة الكاملين وعلاقته ببعض المتغيرات

بحث مقدم لجامعة الخرطوم لنيل درجة بكلاريوس الشرف في علم النفس

إعداد : محمد الوليد صديق خالد

إشراف الدكتورة : أسماء سراج الدين فتح الرحمن

جامعة الخرطوم

كية الآداب

قسم علم النفس

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع فى بادئ الأمر إلى كنزاي الثمينان فى هذه الدنيا

(أمي وأبى) ثم إلى إخوتي وأخواتي وأقاربى سندي وظهري في هذه الحياة .

وأهدي هذا العمل المتواضع إلى أصدقاء العمر في كل مكان مررت به أو حللت به وإلى زملاء الدراسه والرحلة العمريه الممتدة في جميع المراحل وخصوصاً أصدقائي وزملائي فى المرحلة الجامعية .

وأتشرف بإهداء هذا الجهد القليل إلى مشاعل النور التى إحترقت لتضئ لي درب العلم وأساتذتى وأستاذاتي الأجلاء ،وأخص منهم أساتذة جامعة الخرطوم الشرفاء بالأخص أساتذتي العظماء في كلية الآداب وبالذات قسم علم النفس وتطيب نفسي بإهداء هذا العمل إلى أستاذتي الكريمة التي تعلمت منها الكثير دكتوراة أسماء سراج الدين وأخيراً وليس أخراً أهديه إلى كل طالب علم وباحث عن المعرفة.

الشكر والعرفان

الشكر والحمد الله في الأول والآخر لله سبحانه وتعالى الموفق فى كل شئ ثم الشكر والعرفان لجامعة الخرطوم المجيدة وأخص منها كلية الأداب وبالأخص قسم علم النفس بكل أساتذته الذين يعود إليهم الفضل بعد الله في إظهار هذا العمل الذي أرجوا أن يكون مفيداً واخص أكثر بالشكر والعرفان الدكتورة أسماء سراج الدين على صبرها الطويل وعملها الجاد معنا ، ثم أتوجه بالشكر لفريق الطباعة في مكتبة (بلوام) وإلى الاخ العزيز مصطفى الذى ساعدنى في عملية التحليل الإحصائي والشكر والعرفان للمسئولين والمعلمين في مدينة الكاملين في جميع المراحل والمستويات على حسن تعاونهم ومساندتهم لي وأخيراً أتوجه بالشكر الجزيل والعرفان الجميل لوالداي العزيزان اللذان ساندانى كثيراً في إخراج هذا العمل وإلي كل من ساعد وساند في هذا الجهد القليل .

مستخلص البحث

هدف هذا البحث إلي معرفة وقياس الرضا الوظيفي لدي المعلمين في مدينة الكاملين وعلاقته ببعض المتغيرات ، وأستخدم في هذا البحث المنهج الوظيفى الإرتباطي ، وتكونت عينة البحث من (١١١) معلم وملمة بينهم (٢٥) معلماً من الذكور و(٨٦) معلمة من الإناث تم إختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية ، وأعد الباحث إستمارة للبيانات الأولية أوالمتغيرات وأستخدم في البحث مقياس الرضا الوظيفى من إعداد شادية عثمان (١٩٩٩) وتم تحليل النتائج باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية وهي إختبار (ت) لعينة واحدة ، وإختبار (ت) لعينتين مستقلتين ، وإختبار تحليل التباين الأحادي ، وخرج البحث بعدد من النتائج وهي: ١. يتسم الرضا الوظيفي لدي المعلمين في مدينة الكاملين بالإرتفاع بدرجة دالة إحصائياً. ٢. لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفى للمعلمين تعذي لمتغيرات النوع ونوع التعليم والمرحلة التعليمية ، بينما توجد فروق فى مستوى الرضا الوظيفى تعذى لمتغير المرحلة التعليمية.

Abstract

The objective of this research is to know the measurement of job satisfaction among teachers in full and some variables and use this search job relatedness, curriculum and research sample consisted of (111) tagged and familiar (25) teachers are male and 86 female parameter selected by stratified random way, and Finder metadata form awalmtghirat used in the research of job satisfaction scale Shadia Osman (1999) and the results were analyzed using a number of statistical methods and is testing one sample T test for independent testing and analysis of variance, and search out a number of conclusions: 1. the job satisfaction among teachers in a city of full height function statistically. 2. There are no significant differences in job satisfaction of teachers signs for variables of type and type of education and schooling, while there are differences in the level of job satisfaction of education phase variable signs

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الملاحق

الفصل الأول

المقدمة

الفصل الأول

المقدمة

تمهيد:

الرضا الوظيفي هو موضوع مهم من مواضيع علم النفس الصناعي و التنظيمي وهو موضوع حظي بعدد كبير من الدراسات والبحوث وذلك لأنه موضوع غامض نسبيا ، وترى سارة نبيل (٢٠١٢) ان مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا ، و يرجع ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها و دراستها بكل موضوعية ، و أدى هذا الغموض إلى ظهور المئات من البحوث في هذا الموضوع فقد أشار (لوك ١٩٧٦) إلى ظهور أكثر من ٣٣٥٠ دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط .

و يرى الباحث أنه بسبب الأهمية الكبيرة للرضا الوظيفي فقد إهتم الباحثون بدراسته و قاموا بهذه الدراسات العديدة حوله ، و الرضا الوظيفي في أبسط تعريف له كما يذكر علي (٢٠٠٩) هو مجموعة من الأحاسيس الجميلة مثل القبول والسعادة والإستمتاع التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه أو وظيفته و المؤسسة التي يعمل بها .

و يذكر محمد ربيع (٢٠١٠) أنه ثمة عدد من التعريفات للرضا عن العمل ولكن أكثرها قبولا تعريف "لوك" الذي يعرف الرضا عن العمل على أنه حالة إنفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته.

إذا فيرى الباحث أن التعريفات تركز على أن الرضا الوظيفي إحساس داخلي جميل و إجابي تجاه الوظيفية و تجاه مؤسسة العمل يصاحب بشعور بالرضا عن النفس و نجد أنه مع الأهمية الكبيرة لموضوع الرضا الوظيفي ، فإنه يزداد أهمية بالنسبة للمعلمين الذي يقع على عاتقهم تربية وتنشئة و تعليم الأجيال اللاحقة و المستقبلية لذلك فإن الهدف الأساسي من هذه الدراسة و مشكلتها الرئيسية هي قياس و تقييم و معرفة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين ، و ما إذا كان يتاثر بعدد من المتغيرات مثل المرحلة التعليمية سواء أكانت ثانوي أو أساس ، ونوع المعلم سواء أكان ذكر أو أنثى وسنوات الخبرة و نوع التعليم .

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث الأساسية في معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين وعلاقته بعدد من المتغيرات الديموغرافية و ذلك عبر الإجابة على التساؤلات الأتية:

١. هل يتأثر الرضا الوظيفي بنوع المعلم (ذكر ، أنثى) ؟
٢. هل الرضا الوظيفي بنفس الدرجة لدى المعلمين الذين يجمعون بين التعليم الحكومي والتعليم الخاص مقارنة بالمعلمين الحكوميين فقط ؟أم هناك إختلاف ؟
٣. ما هو أثر المرحلة التعليمية (أساس ، ثانوي) على الرضا الوظيفي للعاملين؟
٤. ما هي العلاقة بين سنوات الخبرة و الرضا الوظيفي لدى المعلمين ؟

أهمية البحث:

هناك أهمية كبيرة لهذا البحث بالنسبة لموضوع الدراسة وبالنسبة لمنطقة الدراسة وبالنسبة للباحث نفسه .

أ- أهمية البحث بالنسبة لموضوع الدراسة :

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع التي نالت قسطا كبيرا من الدراسات و الأبحاث و لعل أهم أسباب هذا الإهتمام كما يرى عبد المنعم (٢٠٠٧) هي الأهمية الكبرى التي يمثلها العمل في حياة الأشخاص ، حيث يشكل كل شخص مجموعة من الآراء و المعتقدات حول هذا العمل ، وبناءا على هذه الحصيلة المعرفية يشكل إتجاه نحو عمله ، و تظهر أهمية الرضا الوظيفي من خلال تأثيره في عدة جوانب وهي ؛ ١/ تأثير الرضا الوظيفي على الصحة العضوية و العقلية للعامل ٢/ تأثير اللرضا الوظيفي على الأداء ٣/ تأثير الرضا الوظيفي على الحياة ، كما أن الفئة المستهدفة وهي فئة المعلمين تعد فئة بالغة الأهمية و يجب الإهتمام بها بشكل خاص و خصوصا في جانب رضاهم الوظيفي عن مهنتهم ، إذ تقع على كاهلهم تنشئة و تربية و تعليم الأجيال المستقبلية

ب- أهمية البحث بالنسبة لمنطقة الدراسة :

و هي مدينة الكاملين حيث تقل و تشح البحوث و الدراسات النفسية عموما والدراسات عن الرضا الوظيفي خصوصا ، حيث لم يقف الباحث على أي بحث نفسي سابق في هذه المنطقة ، كماأن مدينة الكاملين هي حاضرة محلية الكاملين و البحث فيها يعطي عينة وصورة لكل الأرياف المحيطة بها ، و كذلك مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين فيها يؤثر على المستوى التعليمي في كل أنحاء المحلية

ج- أهمية البحث بالنسبة للباحث :

لدى الباحث رغبة دائمة في إجراء بعض البحوث المتعلقة بالرضا الوظيفي لأهمية هذا الموضوع ، و إرتباطه بالعديد من العوامل النفسية الأخرى ، كما أن الباحث يحاول التركيز مستقبلا على مدينة الكاملين ، لإجراء عدد من البحوث في هذه المنطقة ، و موضوع الرضا الوظيفي مهم جدا للباحث لتأثيره الكبير على الأعمال و الأداء و البيئة العامة للمجتمعات

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث بصورة أساسية إلى معرفة السمة العامة إلى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين ، أما الأهداف الفرعية فتتمثل في متغيرات الدراسة و هي :

١. معرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين على حسب النوع (ذكر – أنثى)
٢. معرفة الفروق في الرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة الكاملين على حسب نوع التعليم (حكومي مع خاص – حكومي فقط)
٣. معرفة الفروق في الرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة الكاملين على حسب المرحلة التعليمية (أساس – ثانوي)
٤. معرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين على حسب سنوات الخبرة.

فروض البحث :

تتمثل فروض البحث في الآتي :

١- يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين بالإرتفاع .

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة الكاملين تعزى لمتغير النوع أوالجنس .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين تعزى لنوع التعليم (حكومي مع خاص ، حكومي فقط) .

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين تعزى للمرحلة التعليمية (أساس ، ثانوي) .

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين تعزى لسنوات الخبرة .

حدود البحث:

الحدود المكانية: جرى هذا البحث في مدينة الكاملين.

الحدود الزمانية: ديسمبر ٢٠١٢ – أغسطس ٢٠١٣

مصطلحات البحث:

١. الرضا الوظيفي:

يرى عباس عوض (١٩٨٨) أن الرضا الوظيفي هو رضا العامل عن العمل و عن مكونات بيئة العمل، و يصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل و وجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه وأجره ، و حساسيته لمركزه في البناء الإجتماعي للعمل و وجهة نظره في الظروف المحيطة بعمله .

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال مقياس الرضا الوظيفي الذي وضع في هذا البحث .

٢. المعلم :

تذكر (ريما٢٠١٢) أن المعلم هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات و المعلومات التربوية و توجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم.

التعريف الإجرائي للمعلم :

هو الفرد الحاصل على شهادة البكلاريوس في التربية أو غيرها و الذي يمارس مهنة التدريس في مدينة الكاملين .

٣. مرحلة الأساس:

يعرفها علي الفكي (١٩٩٦) بأنها هي المرحلة التي يبدأ فيها التعليم المنظم في السلم التعليمي السوداني و التي تسبق التعليم بالمرحلة الثانوية و مدة الدراسة فيها ثماني سنوات.

٤. المرحلة الثانوية:

تعرف منظمة اليونسكو المرحلة الثانوية بأنها المرحلة الوسطى من سلم التعليم يسبقها التعليم الإبتدائي و يتلوها التعليم العالي .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السّابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

المبحث الأول

الرضا الوظيفي

٢-١ مفهوم الرضا عن العمل:

يرى عويد المشعان (١٩٩٣) إن مفهوم الرضا الوظيفي كثيرا ما إختلط بمفاهيم أخرى مشابهة له مثل (الميل – الإتجاه – الروح المعنوية – الدافعية) ، و الملاحظ أن الميل يولد الإتجاه و أن الإتجاه يولد الرضا ، إذا فالميل هو العامل الأساسي في توليد الرضا ، و نجد أن الإتجاه أحادي البعد أما الرضا فليس أحادي البعد فقد يكون الفرد راضياً عن جانب معين من عمله و غير راض إطلاقاً عن جانب آخر فيه ، أما الروح المعنوية فلا توجد إلا بوجود جماعة من الناس تعمل في مجال واحد من أجل تحقيق أهداف لها أهمية بالنسبة لحياة الجماعة بينما الرضا أمر خاص بالفرد نفسه .

و يتضح بناء على ذلك العلاقة القوية بين الرضا الوظيفي أو المهني و الإتجاه و الميل و الروح المعنوية فكل منهم يؤثر في نشاط العامل داخل العمل و يؤثر في مدى كفائته الإنتاجية .

و ترى سارة نبيل (٢٠١٢) أن مفهوم الرضا من أن أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ، و يرجع ذلك لأنه حالة إنفعالية يصعب قياسها و دراستها بكل موضوعية و أدى هذا الغموض إى ظهور المئات من البحوث حول هذا الموضوع فقد أشار (لوك ١٩٧٦) إلى ظهور أكثر من ٣٣٥٠ دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط ، و الرضا الوظيفي يعتبر متغير مستقل يؤثر في سلوك العمال ، كالأداء والتغيب و الإتصال الرسمي و أيضا متغير تابع يتأثر بالأجرة و الراتب و نظام المنح والمكافآت و هيكل السلطة ونظام إتحاذ القرارات و غير ذلك من المتغيرات النفسية و الإجتماعية في المحيط الطبيعي .

وذكرعويد المشعان (١٩٩٣) أن هناك مفهوم للرضا الوظيفي في التراث الإسلامي و مفهوم آخر في التراث الحديث ، فمفهوم الرضا في التراث الإسلامي : (أن الرضا ثمرة

الجهد في الدنيا وغاية الحياة وهو من أعلى مقامات المقربين و من منتهى الإحسان في العمل و المكافآت ، و في الحديث أن الله تعالى يتجلى للمؤمن فيقول ((سلوني ....فيقولون رضاك)) ويرى الإمام الغزالي أن مراحل الرضا سبع مراحل هي: ١- الجذل و الإبتهاج ٢- الإستبشار ٣- الإرتياح ٤- الفرح ٥- المرح ٦- السرور ٧- الرضا

أما مفهوم الرضا في التراث الحديث : (إنه درجة إشباع حاجات الفرد و يتحق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها مايتصل بالبيئة و منها ما يتصل بالفرد ذاته ، و تلك العوامل من شأنها أن تجعل العامل راضياً عن عمله محققاً لطموحاته و رغباته و تطلعاته وميوله المهنية و متناسباً بين مايريده الفرد من عمله و بين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته .

و يتضح أن مفهوم الرضا الوظيفي هو مفهوم غامض و غير واضح المعالم و به العديد من الجوانب التي تتعلق بالفرد والبيئة المحيطة و العمل نفسه ، كما أن الباحثين كثيراً ما يخلطون بين مفهوم الرضا الوظيفي و تعريف الرضا الوظيفي فلا يفرقون بين الإثنين .

٢-٢ تعريف الرضا الوظيفي:

عرفه رونالد ريجو (١٩٩٩) بقوله :يتكون الرضا المهني من إتجاهات و مشاعر خاصة بمهنة الفرد ، و يحتمل أن تساهم جميع أمور المهنة السلبي منها و الإيجابي في تكوين مشاعر الرضا والسرور .

وذكر محمد ربيع (٢٠١٠) انه ثمة عدد من التعريفات للرضا عن العمل ولكن أكثرها قبولا تعريف "لوك" الذي يعرف الرضا عن العمل على أنه حالة إنفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته.

و ذكر عبد المجيد حكيم (٢٠٠٩) أن الرضا الوظيفي هو إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالإرتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته و رغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها و الذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد و تقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات و مهام .

وبينما عرفه حسان والصياد (١٩٨٦) بأنه مدى شعور العامل بإحترام وإعتراف المحيطين له في حقل العمل و هذا الحقل يحتوي على الزملاء والرؤساء و الطلاب و أولياء الأمور و نظام الإدارة المدرسية و المجتمع الخارجي و مدى إشباع الحاجات المادية "الراتب" . أو : مدى شعور المعلم بإحترام المحيطين به في العملية التربوية و يعرفه نادر أبو شيحة(١٩٩٨) بأنه إتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية و الإجتماعية و الإقتصادية و الإدارية و الفنية المتعلقة بالوظيفة .

ذكر محمد التويجري (١٩٨٨) أن الرضا هو موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإرتباطه بعمله .

يضيف منصور المعمر (١٩٩٣) أن الرضا الوظيفي هو الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته و يشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة و يحرص على زيادة كفائته الإنتاجية .

ويرى غنوة نحلوس (٢٠٠٨) أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول ، السعادة ، الإستمتاع) التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه و وظيفته و المؤسسة التي يعمل بها و التي تحول عمله ومن ثم حياته كلها الى متعة حقيقية و أيضا يذكر (عبد القادر فرج ١٩٨٨) أن الرضا الوظيفي هو تكيف الفرد مع عمله و مهنته إذا كان ذلك إيجابياً أو سلبياً أي الرضا أو عدم الرضا في الجوانب السلبية .

و يتضح من التعريفات المذكورة اعلاه بأن الرضا الوظيفي موضوع متسع جدا و به العديد من التعريفات و وجهات النظر ، و نجد أن التعريفات تكاد تجمع بأن الرضا الوظيفي هو شعور داخلي يدركه الفرد و أنه ناتج عن تحقيق و إشباع حاجات الفرد و تحسين بيئة العمل المحيطة به بأنواعها النفسية و المادية و الإجتماعية .

٢-٣ علاقة الرضا الوظيفي بالإخلاص والولاء للمؤسسة:

يقول رونالد ريجو (١٩٩٩) إذا كان الرضا الوظيفي يعني مشاعر الفرد و إتجاهاته نحو المهنة التي يزاولها ، فإن الإخلاص للمؤسسة يعني مشاعر ذلك الفرد نحو المؤسسة التي

يعمل بها وإتجاهاته نحوها ، و ترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المؤسسة و قيمها ، و إستعداده لبذل مجهود نيابة عنها و رغبته في البقاء عضو فيها ، و الإخلاص للمؤسسة يشبه الرضا الوظيفي لأنهما يتضمنان مشاعر و إتجاهات نحو بيئة العمل ، و على الرغم من إختلاف مشاعر الرضا الوظيفي عن مشاعر الإخلاص للمؤسسة إلا أنهما مرتبطان إلى حد كبير و تشير البحوث إلى وجود معامل إرتباط عال و موجب بينهما.

٢-٤ الرضا الوظيفي و الصحة النفسية:

ذكر عويد المشعان (١٩٩٣) إن توفير الصحة النفسية للعاملين لا يحقق التوازن الإقتصادي للمؤسسات فحسب و إنما يعود بالفائدة الكبيرة على تحسين العلاقات الإنسانية و الجو الإجتماعي السائد بين العاملين و تكوين شخصيات صالحة متعاونة واثقة بنفسها ثقة عميقة وتنعم بالسعادة والرضا وتكون على إستعداد دائم للتفاهم والتضحية في سبيل رفع شأن المجتمع .

٢-٥ الفروق الجنسية في الرضا عن العمل:

ذكر عباس عوض (١٩٨٨) أن العلاقة بين الرضا عن العمل و جنس العامل لقيت كثيراً من الإهتمام من الباحثين و لقد تبين أن نتائج هذه الأبحاث تتناقض إلى حد ما ولا تسمح بتحديد قاطع للعلاقة بين الفروق الجنسية و الرضا عن العمل فبعض هذه الدراسات قد إستنتجت أن النساء أكثر رضا من الرجال و بعضها إستنتجت أن النساء أقل رضا من الرجال.

٢-٦ قياس الرضا الوظيفي:

يرى رونالد ريجو (١٩٩٩) أنه قبل أن نقوم بعملية قياس للرضا الوظيفي لا بد أن نضع في الإعتبار أنه ليس أكثر من إتجاه ، بغض النظر عن أسلوبنا في عملية القياس ، ولما لم يكن ممكناً قياس الإتجاهات بطريقة مباشرة فليس أمامنا من سبيل غير إعتماد أسلوب التقرير الذاتي لأفراد العينة التي ندرسها ، و تتضمن الأساليب المستخدمة لقياس مستويات الرضا الوظيفي المقابلات الفردية والجماعية ومقاييس التقدير والإستبانات ، أما فوائد إستخدام

مقاييس التقدير والإستبانات فتتمثل في المحافظة على سرية الإجابات ، و بخاصة عندما تكون العينة كبيرة الأمر الذي يساعد على تجنب تحريف الإجابات خشية إنتقام الإدارة ، ويلاحظ أن المقابلات من ناحية أخرى قد تسفر عن معلومات أفضل لأن الباحث يستطيع إلقاء أسئلة لتوضيح غموض معين في بعض الإجابات و تميل كثير من المؤسسات إلى تطوير مقابلات ومقاييس خاصة بها إلا أن عملية تفسير النتائج قد لا تكون سهلة لسببين أ/ قد تفتقر هذه المقاييس إلى الصدق و الثبات. ب/ يصعب على الباحثين تفسير أو معرفة أي تقدير أو درجة من غير مقارنتها بمعيار معين لذلك تلجأ الشركات في حالات كثيرة إلى إستخدام أدوات القياس المقننة المشهورة ، و ثمة مقياسان يستخدمان لقياس الرضا الوظيفي (MSQ) هو مقياس تقدير يطلب من العاملين أن يحددوا أو يقدروا مستويات رضاهم أو عدمه لعشرين جانب من جوانب المهنة بما في ذلك : كفاءة المشرف ، ظروف العمل ، فرص التقدم ، التعويضات ، تنوع الواجبات ، مستوى المسؤولية ، أما مقدار التقدير ذاته فيتراوح بين راضٍ جداً إلى غير راضٍ جداً ، أما إستبانة وصف المهنة فهي صيغة مختصرة لإستبانة مينيسوتا للرضا الوظيفي ، و هي تقيس معدلات الرضا لخمس جوانب من المهنة هي : المهنة ذاتها ، والإشراف ، الراتب ، و الترقية ، و الزملاء ، و ضمن كل بعد من هذه الأبعاد الخمسة قائمة بجمل قصيرة ، و على الموظف أن يحدد ما إذا كانت كل جملة تصف المهنة أم لا بإستخدام إجابات من نوع الإثبات أو عدم المعرفة و يذكر محمد ربيع (٢٠١٠) : أن هناك العديد من الأساليب التي نقيس بها الرضا الوظيفي و هذا القياس يكون على أساس عدة مؤشرات على رأسها : أ/ الغياب و التأخر عن العمل : إعتبر الغياب و التأخر عن العمل نذيراً بترك العمل نهائياً ، ذلك أن الموظف الذي يتأخر عن عمله سوف ينزلق بعد ذلك للغياب و هذا الأمر تؤكده شواهد تجريبية يوردها "سمثر" من بحوث أجريت على مجموعة من عمال الصناعات الهندسية و جد أن المقولة صحيحة حيث بدأت مشكلات البعض بالتأخر الذي تطور إلى غياب ثم إلى ترك العمل في نهاية المطاف و يورد "سمثر" نموذج "ستيرز" و الذي يرجع فيه الغياب إلى عدد كبير من العوامل المتداخلة . ب/ ترك العمل : والبحوث تؤكد أن العمال يتركون أعمالهم لأنهم غير راضين عن هذه الأعمال ، و ترك العمل قد يكون بسبب وجود فرص عمل أخرى أكثر إغراءاً ، و تشير الدراسات إلى العلاقة بين السن و الخبرة وترك العمل فكلما كان العامل صغير السن و حديث الإلتحاق بالعمل فإنه يكون أقل إرتباطاً بمجتمع العمل

مما يشجعه على ترك العمل و بالنسبة لسمات الشخصية و ترك العمل فالدراسات القليلة التي أجريت في هذا المجال تشير إلى أنه كلما قويت الدافعية إلى العمل قلت معدلات ترك العمل و بالتالي فإن معدلات ترك العمل تزيد كلما نقصت دافعية العمل .

٢-٧ التوافق المهني كمكون للرضا الوظيفي:

يذكر مجدي عبداالله (٢٠١٠) أنم التوافق المهني يعد أحد المظاهر الأساسية للتوافق العام ذات الصلة بمجال العمل ، و من المعروف أن الإنسان يقضي بالعمل أكثر وقته و يشبع من خلاله حاجاته النفسية و الإجتماعية و المادية لذلك لابد للإنسان أن يكون أكثر توافقا في هذا المجال ، و يعرف التوافق المهني على أنه قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم شخصيته من إمكانات عقلية ، و مزاجية ، و جسمية ، إجتماعية ، و قدرات و ميول ، إستعدادات مهنية ، من ثمة فإن وضع الفرد في المكان الذي يتناسب مع تلك الإمكانات ، ظهرت عليه علامات الشعور ب"الرضا" و إستمتع بحياته و بعمله و بأسرته و أصدقائه ، و شعر بالطمأنينة و السعادة ، و هكذا نجد أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً و أن يتوائم مع بيئته المادية أوالمهنية أو الإجتماعية أو مع نفسه ،و الآخرين ، و يتم قياس التوافق المهني بعدد كبير من المقاييس ، منها على سبيل المثال مقياس الرضا الإجمالي عن العمل ، و مقياس الطموح ، ومقياس الرغبات و مقياس الميول ، و بطارية القدرات و غيرها.

و هناك مداخل متعددة يمكن بها تفسير التوافق و سوء التوافق على أساس أنه متصل كمي ، ومن هذه الإتجاهات الأساسية في تفسير التوافق:

أ/ المدخل الفيسيولجي: يعتمد هذا المدخل على أن (الصحة النفسية) تعني التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة مع القدرة على مواجهة الصعوبات العادية المحيطة بالإنسان ، مع الإحساس الإيجابي بالنشاط و القوة والحيوية ، ويقصد بالتوافق في ضوء هذا التفسير أن تكون الوظائف الجسمية متعاونة تعاونا كاملاً لصالح الجسم كله .

ب/ المدخل السايكولوجي: و يعتمد هذا المدخل على أن الصحة النفسية تعني التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة ، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الإنسان ، مع الإحساس الإيجابي بالسعادة و الكفاية ، و يقصد بالتوافق التام

بين الوظائف النفسية المختلفة ؛ خلو المرء من الصراع الداخلي ، و توفر الإتزان و التوافق بين الفرد وبيئته و كذلك بين الوظائف النفسية للفرد .

٢-٧-١ الصحة النفسية و التوافق المهني:

يرى الدكتور عباس عوض (١٩٨٨) أن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق المهني ، أي بكفاية العامل الإنتاجية ، و علاقاته الإجتماعية في مضمار العمل ، و الصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة و إنما هي إلى جانب هذه الحالة تتميز بعلامات إيجابية ومن هذه العلامات الإيجابية :

١- قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته و إستعداده .
٢- قدرة الفرد على عقد صلات إجتماعية راضية مرضية تتسم بالتعاون و التسامح والإيثار .

٢-٨ المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي:

يذكر الدكتور محمد ربيع (٢٠١٠) أنه هنالك العديد من المتغيرات المرتبطة بالرضا الوظيفي منها ، أ/ الميل و المقصود بالميل هو الموقف الإيجابي من المهنة و الميل هو إهتمام الفرد بعمل معين يؤديه بإرتياح مما يتصل بالرضا الوظيفي ، ب/ الإتجاهات: و هي مجموعة المشاعر التي يحملها العامل تجاه عمله ، و الإتجاه الإيجابي تجاه العمل يرتبط بالرضا عنه ، و الإتجاه السلبي يرتبط بعدم الرضا عن العمل ، ج/ الروح المعنوية: و هي ناتج جماعي لتفاعل جماعة من الأفراد يعملون في نفس المجال ، و ترتبط الروح المعنوية العالية بالرضا الوظيفي و رغم أن الرضا الوظيفي شيء خاص بالفرد الواحد ، و الروح المعنوية هي مفهوم عام للجماعة إلا أن الروح المعنوية العالية للجماعة تؤثر على كل فرد من أفرادها ، د/ الدافعية: و الدوافع هي محركات السلوك بالنسبة للإنسان ، فكلما كانت الدافعية قوية نحو تحقيق أهداف المؤسسة كلما كان ذلك مرتبطا بالرضا الوظيفي لدى العمال و من المتغيرات الأخرى ذات العلاقة بالرضا الوظيفي ، شخصية العامل ، ظروف العمل ، الإدارة .

٢-٩ أساليب زيادة الرضا الوظيفي:

يذكر رونالد ريجو (١٩٩٩) أن زيادة الرضا الوظيفي تعتمد على عدة برامج تنفذها المؤسسة منها : ١- تغيير بناء و مكونات الوظيفة : وهناك ثلاث أساليب لزيادة الرضا الوظيفي عن طريق تغيير بناء الوظيفة : أ- أسلوب دوران العمل : و هو يتطلب إنتقال الفرد من عمل متخصص إلى آخر و هو يغير في تدريب العاملين على واجبات متباينة . ب- زيادة واجبات الوظيفة و هو يسمح للعاملين بأن يضيفوا إلى أعبائهم واجبات أخرى مختلفة عن ما يؤدونه ، وذلك بغية مضاعفة إحساسهم بأهميتهم للمؤسسة و لكن تعتبر مسألة زيادة الواجبات مسألة حساسة و خطرة إذا نظر إليها العامل بطريقة سلبية ، و يؤدي إستخدام هذا الأسلوب بمهارة إلى التأثير الإيجابي في الرضا الوظيفي ، ج- إثراء الوظيفة : وينطوي على زيادة في مستوى المسؤولية المتصلة بالوظيفة ، والسماح للأفراد بالإشتراك في تخطيط نشاطاتهم و تنفيذها و تقديمها . ٢- تغير مكونات بناء الراتب :- وهناك ما يشير إلى أن الذين يحصلون على رواتب جيدة يفضلون في غالب الأحيان البقاء في المؤسسات التي يعملون بها ولا يبحثون عن أعمال في مؤسسات أخرى و على الرغم من أن العلاقة بين الرواتب والرضا الوظيفي ليست دائما مباشرة وموجبة ، تعمل معظم المؤسسات على تطوير أنظمة الرواتب بهدف تحسين الأداء. ٣- برامج المنفعة الإضافية (الميزات) وبدأت المؤسسات في السنوات الأخيرة بتطوير عدد من برامج المنفعة الإضافية المصممة خصيصاً لزيادة الرضا المهني و الإخلاص للمؤسسة و أصبحت هذه البرامج تمثل في بعض الأحيان (٢٨%) من الأجور التي تدفعها المؤسسة للفرد .

ويضيف محمد ربيع (٢٠١٠) إلى هذه الأساليب أسلوبي الرعاية الصحية وحضانة الأطفال وخلال الوقت الحديث المعاصر إذ أنهما يمثلان أحد هموم العاملين التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي من عدمه .

٢-١٠ نظريات الرضا الوظيفي:

١- يذكر جواد الشيخ وعزيزة شرير (٢٠٠٨) نظرية هرزبرج :

من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية هرزبرج و التي تسمى بنظرية العاملين ، و هي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل ، حيث رأى هرزبرج أن

هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى الرضا الوظيفي للعاملين و أطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه و قد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز و تحمل المسؤولية ، و توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى ، و المشاركة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، أما المجموعة الأخرى فقد إعتبرها دوافع تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي ، و أطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل و قد حصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة ، و طبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه وبينه و بين رؤسائه وظروف البيئة المحيطة بالعمل .

٢- يذكر جواد الشيخ و عزيزة شرير (٢٠٠٨) نظرية فروم:

فسر فروم الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا من عدمه تحدث نتيجة المقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه و المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لإختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، و هذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا و تفترض نظرية "عدالة العائد" في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما ، و يتوقف رضاه على مدى إتفاق العائد الذي حصل علية مع ما يعتقد أنه يستحقه .

٣- يذكر محمد ربيع (٢٠١٠) نظرية الدرفر في الحاجات الثلاث:

وهي تعتبر تعديل لنظرية ماسلو و تعرف في مجال علم النفس بنظرية (ERG) للمسميات الأولى التي تتضمنها النظرية و هي:

أ- حاجات الوجود والبقاء: و رمزها (E) و هي تتضمن الحاجات الفيسيولوجية الأساسية و الحاجات إلى الأمن والمأوى والسلامة و الأجور والعمل و هي تركز على إشباع الحاجات الأساسية للفرد .

ب- حاجات الإنتماء: ورمزها (R) و تضمن الحاجة إلى إقامة علاقات مع الآخرين سواءة كانت إجتماعية أو شخصية و ترتبط بالأهل والأصدقاء و زملاء العمل و الرؤساء والمرؤوسيين .

ت-حاجات النمو: ورمزها (G) وهي تتصل بالرغبة في تنمية شخصية الفرد وتطويرها و كذلك تمنية قدراته ومواهبه و هي ترتبط بعملية تحقيق الذات و حاجات النمو تتمثل في كل ما يبذله الفرد من جهد لتأكيد جوانب تميزه الشخصي و إبداعاته الفردية .

٤- يذكر محمد ربيع (٢٠١٠) نظرية آدمز في العدالة و الإنصاف:

وقدمها آدمز في منتصف الستينيات من القرن العشرين و هي مشتقة من فكرة المقارنة الإجتماعية ، و السؤال الذي تثيره هذه النظرية هو: إلى أي مدى يكون الشخص مدفوعا إلى العمل ؟ و الإجابة عنده هي أن الرغبة في العمل أمر ناتج عن مقارنة الفرد جهوده بجهود غيره ، و على ذلك فإن الدافعية أمر إجتماعي في جوهره و ليس أمرا بيولوجيا ، و تقوم هذه النظرية على أساس إفتراضات هي: أ- أن الشخص يدرك نفسه مقارنة بالآخرين ، ب- و كذلك ثمة مخرجات خاصة بالشخص هي العناصر التي يوليها الفرد تقديراً خاصاً و متميزاً و أهمها الأجور و المكانة الطيبة لدى الزملاء و الرؤساء و المرؤوسين ، ج- تقول النظرية إن الفرد يجري مقارنة بين المدخلات والمخرجات و هي المزايا و النتائج التي يحققها من العمل ، د- و ثمة وجه آخر للمقارنة و هو مقارنة الفرد نفسه مع الأخرين من حيث المخرجات و المدخلات فيقارن ما قدمه الآخرون من مدخلات و مخرجات للعمل و ما قدمه هو للعمل .

المبحث الثاني

المعلمون

٢-١ تمهيد:

ذكر محمد موسى (١٩٨٧) أنه منذ القدم و نظرة المعلم نظرة تقدير وتبجيل و على أنه صاحب رسالة مقدسة وشريفة على مر العصور فهو معلم الأجيال و مربيها و إذا أمعنا النظر في معاني هذه الرسالة المقدسة و المهنة الشريفة خلصنا إلى أن مهنة التعليم مهنة أساسية و ركيزة هامة في تقدم الأمم وسيادتها و تعزى بعض الأمم فشلها أو نجاحها في الحروب إلى المعلم و سياسة التعليم كما أنها تعزي تقدمها في مجالات الحضارة و الرقي إلى سياسة التعليم أيضا .

٢-٢ النظرة قديماً وحديثاً للمعلم:

يرى محمود قراقزة (١٩٨٨) أنه قد إختلفت النظرة عبر العصور من حيث الأدوار التي يؤديها المعلم ، فقديماً أي ما قبل عصر التربية الحديثة كان ينظر للمعلم على أنه ملقن أو ناقل معرفة فقط وعلى الطلاب حفظ المعارف و المعلومات التي يوصلها إليهم و هو المسؤول الوحيد عن تأديب الأولاد وتربيتهم من دون الأسرة ، تطور هذا المفهوم في عصر التربية الحديثة و أصبح ينظر للمعلم على أنه معلم و مرب في آن واحد فعلى عاتقه مسؤولية التعليم والتنشئة السليمة للطلاب .

و يذكر محمد موسى (١٩٨٧) أن النظرة الحديثة للمعلم تتمثل بإعتباره معلم تراث و معلم قدوة و يمثل دعامة أساسية من دعامات الحضارة .

٢-٣ أدوار المعلم:

ذكر محمد البيلي (١٩٩٧) أن المعلم في العصر التربوي الحديث يمثل عدة أدوار تربوية إجتماعية تساير روح العصر و التطور منها :-

١- دور المعلم كناقل للمعرفة .

٢- دور المعلم في رعاية النمو الشامل للطلاب .

٣- دور المعلم كخبير و ماهر في مهنة التدريس و التعليم .

٤- دور المعلم في مسؤولية الإنضباط و حفظ النظام .

٥- دور المعلم كمسؤول عن مستوى تحصيل الطلاب و تقويمه .

٦- دور المعلم كمرشد نفسي (للطلاب) .

٧- دور المعلم كنموذج (للطلاب) .

٨- دور المعلم كعضو في مهنته.

٩- دور المعلم كعضو في المجتمع .

و يتضح مما سبق أن المعلم له نظرة تقدير وإجلال في مختلف العصور و أنه يجمع بين عمليتي التعليم و نقل المعلومات و الأفكار للطلاب و تغذية جانبهم العلمي و بين تربية و تنشئة الطلاب التنشئة السليمة و تغذية جانبهم الأدبي و القيمي والأخلاقي ، كما أن للمعلم العديد من الأدوار التربوية و الإجتماعية و النفسية و العلمية .

٢-٤ العلاقة بين علماء النفس و المربيين أو المعلمين:

يذكر مكفارلند (١٩٩٤) أنه رغم كل ما هناك من الإرتباطات بين علماء النفس و المربيين إلى درجة بعيدة فإن التوصل إلى الإنسجام و التفاهم والتبادل بينهم ليس ممكنا دائما أما عن دور المعلم التوجيهي فيعلق عليه بالعبارة التالية: يتوصل المدرس بقابليته على تحوير إهتمام الطفل و إبعاده عن التفاصيل التافهة ثم توجيه أفكاره بإستمرار نحو العلاقات المهمة و التي ستكون في يوم ما موضعاً لحاجاته مما يؤهله للتمييز بين ما هو خير و ما هو شر في المجتمع الإنساني .

٢-٥ مفهوم المعلم:

يرى مايدي (٢٠٠٩) أن المعلم أو المدرس هو الذي يعلم في المدرسة أو المعهد العلمي و الأدبي و من خلاله يتم بناء شخصيات أبناء الوطن ، و يتم إعداد هؤلاء المدرسين في كليات التربية المتخصصة في كافة التخصصات العلمية و الأدبية و مدة الدراسة فيها أربع

مدرسين تربويين و محللين محترفين لكافة الأمور المتعلقة بهذه المهنة و أول ما يطب منهم هو أن يكونو من بين المدرسين المرخص لهم بممارسة المهنة بإعتبارهم مدرسين محترفين ، أما الشرط الثاني فهو ضرورة توافر الخبرة الواسعة في المهنة بإعتبارهم يتمتعون بالقدرة على الأداء المتميز ، أما الشرط الثالث المطلوب فهو المزيد من التخصص العلمي الذي يؤهل لنيل درجة الدكتوراه في مادة علمية معينة أو في المجالات التخصصية الأخرى و يرى لطفي أحمد (٢٠٠٥) أن تصنيف المعلمين يتم عن طريق محورين هما: أ/ معلم كفء ، ب/ معلم مرشد ، فالمعلم الكفء مصطلح للدلالة على المعلم الذي يتمتع بقدر وافر من الكفاية الإنتاجية في العملية التربوية و الذي يوفر الوقت و الجهد والمال في العملية التربوية و تتمثل الخصائص الدالة على كفاءة المعلم و كفائته الإنتاجية في :

أولاً: الخبرات التكوينية : و هذه تشمل كل تجاربه السابقة النظرية و العملية أثناء مرحلة إعداده كمعلم .

ثانياً: صفات المعلم وسلوكه : فيجمع علماء التربية و علماء النفس على أن كفاية المعلم تستوجب مستوى ذكاء معين و قدر كبير من الحيوية والإتزان النفسي و الإنفعالي و الصحة الجسمية و النفسية و دراية بطرق التعامل مع الناشئة و التعامل معهم .

ثالثاً: الآثار المباشرة لسلوك المعلم : و هي تتضح في الفصل و في المدرسة .

رابعاً: النتائج طويلة المدى : و يقصد بها مدى قدرة المعلم على التصرف بطرية متأنية و موضوعية خالية من الإطرابات والقلق و إثارة المتاعب و المشاركة في الأفكار الجديدة في التربية وتوعية المجتمع بأهداف العملية التربوية .

خامسا : معايير الكفاءة : و تتحدد من خلال سته معايير هي : أ/ معيار يبين أثر صفات المعلم وسلوكه و إعداده على المستوى السلوكي و التحصيلي للناشئة ، ب/ معيار التعرف على مدى التغيير الحاصل في سلوك الناشئة في فترة زمنية محددة ، ج/ معيار أثر التدريب على سلوك المعلم في الموقاف التعليمية داخل الفصل و المدرسة ، د/ معيار للتعرف على مشاركة المعلم في خدمة البيئة و النهوض بها ، ه/ معيار أثار تدريب المعلم على سلوك المعلم

في المواقف التعليمية داخل الفصل أو في المواقف التعليمية المصغرة للعملية التربوية في كلياتها و جزئياتها و مدخلاتها و مخرجاتها .

ب/ المعلم المرشد : و هو مصطلح يشير إلى أن التغييرات التقنية التربوية قد أحدثت تغييرا جذريا في مهام و مسئوليات المعلم فبعد ان كانت مسئولياته قاصرة على مجرد تلقين الناشئة الدروس و ضبط النظام اتسعت مهامه و تبلورت في التوجيه و الإرشاد وتنمية مهارات الثقة في النفس لدى الناشئة و مساعدتهم في مواجهة أي معوقات تربوية و مشاركتهم في حل مشكلاتهم ، و معنى ذلك أن يكون المعلم خبيراً قادراً على التشخيص و هنا يحتاج إلى ثلاث أنواع من التشخيص هي :

١- تشخيص الناشئة بطرح تساؤلات مثل أين هم الآن ؟ وكيف وصلو إلى ما وصلوا إليه الآن ؟ و ماذا يمكن أن يصلوا إليه من هنا ؟
٢- تشخيص البيئة التعليمية : مثل هل هذه البيئة تمكن الناشئة من الإفادة الكاملة من قدراتهم و إهتماماتهم ؟ و هل تزودهم بالإستعدادات الكافية لتحسين أدائهم الحالي و المستقبلي ؟
٣-تشخيص أوضاع الجماعة التعليمية : مثل هل يشتركون بفعالية جيدة في الموقف التعليمي ؟ و ما طبيعة الإتصال بين أعضاء الجماعة الواحدة ؟

و المعلم المرشد هو أيضا معلم مخطط يقوم بإعداد خطة العمل على المدى الطويل لتحقيق الأهداف و يشترك زملائه في إعداد الخطة و تنفيذها و يكون مصدرا جيدا للمعلومات و المهارات التي تحتاجها الناشئة .

٢-٧ تعريف مرحلة الأساس :-

بسبب إختلاف نظام مرحلة الأساس في السودان عن بقية الدول سنعتمد التعريف السوداني لمرحلة الأساس : حيث عرفها علي الفكي (١٩٩٦) بأنها هي المرحلة التي يبدأ فيها التعليم المنظم في السلم التعليمي السوداني و التي تسبق التعليم بالمرحلة الثانوية و مدة الدراسة فيها ثماني سنوات يدخلها التلميذ في سن السادسة و يتخرج فيها بعد نجاحه في

الإمتحان الذي يعقد في نهاية العام في السنة النهائية بها (الصف الثامن) لمواصلة التعليم في المرحلة الثانوية (نقلا عن وفاق عبدالله و نصر الدين الزومة ، بدون تاريخ) .

٢-٨ تعرف منظمة اليونسكو المرحلة الثانوية بأنها المرحلة المرحلة الوسطى في سلم التعليم يسبقها التعليم الإبتدائي و يتلوها التعليم العالي و يشغل فترة زمنية تمتد من سن ١٢-١٨ من عمر الطالب .

المبحث الثالث

الدراسات السابقة

تمهيد:

سنتناول في هذا المبحث الدراسات السابقة السودانية والعربية والأجنبية

١/ الدراسات السودانية :

أ- دراسة : رحاب علي محمد وقيع الله (٢٠٠٨م)

عنوان الدراسة :الرضا المهني و علاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس (دراسة وصفية بمحلية بحري)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دافعية المعلم لإنجاز عمله و رضاه المهني ، و كذلك إلى معرفة درجة هذا الرضا و على الفروق النوعية في الرضا المهني و علاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين ، إستخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

عينة الدراسة كانت العينة العشوائية الطبقية و يبلغ حجم العينة (٤٠٠) معلم و معلمة منهم (١٠٠) ذكور و (٣٠٠) إناث و تمثل العينة ١٢.٧% من المجتمع الكلي .

إستخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي إعداد أنور شلول تطوير شادية عثمان (١٩٩٩م) و مقياس دافعية الإنجاز للدكتور مهيد محمد المتوكل (٢٠٠٠م) و توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- الرضا المهني إيجابي و مرتفع لدى معلمي مرحلة الأساس بمحلية بحري .
٢- لا توجد فروق في مستوى الرضا المهني لدى معلمي و معلمات مرحلة الأساس بمحلية بحري .
٣- هناك علاقة إرتباطية عددية موجبة بين الرضا المهني للمعلمين و مدة خدمة المعلم أو مدة الخدمة .

الإرتباطي و تكونت عينة الدراسة من (٥١) معلما و (٩٩) معلمة تم إختبارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ، وإستخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته شادية عثمان أحمد(١٩٩٩م) و تم تحليل نتائج الدراسة بإستخدام حزم التحليل الإحصائي (SPSS) .

خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها :-

١- يتصف معلمي مرحلة الأساس بمحلية الجنينة بدرجة رضا وظيفي مرتفع في معظم أبعاد الرضا الوظيفي .
٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في بعض أبعاد الرضا الوظيفي بعضها لصالح المعلمات و بعضها لصالح المعلمين ولا توجد فروق في جميع الأبعاد الأخرى .
٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

د- دراسة محمد الأمين عبدالله (ديسمبر ٢٠٠٥م)

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة و علاقته بالنمط الإداري لمدراء مؤسسات التربية الخاصة بولاية الخرطوم من وجهة نظر المعلمين.

يهدف هذا البحث إلى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي و معلمات التربية الخاصة بولاية الخرطوم و معرفة علاقة الرضا الوظيفي للمعلمين بالنمط الإداري لمدراء مؤسسات التربية الخاصة ، و معرفة الفروق بين الجنسين في درجة الرضا الوظيفي و معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعا للحالة الإجتماعية و العمر و سنوات الخبرة .

شملت عينة الدراسة (١١٠) معلما و معلمة من العاملين بمؤسسات التربية الخاصة بولاية الخرطوم و قد إستخدم الباحث مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي و مقياس نمط السلوك الإداري ، و إستخدم لتحليل النتائج عدداً من الأساليب الإحصائية في حزم التحليل الإحصائي (SPSS) .

و قد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :-

١- يتسم الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة بالإيجابية و هم راضون عن المهنة بدرجة دالة إحصائيا .
٢- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي تبعا للنوع (ذكر،أنثى)
٣- لاتوجد فروق دالة إحصائيا في الرضا تبعا لمستوى سنوات الخبرة .

٥- دراسة منيرة محمد حمد محمد (١٩٩٦م) :-

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس و علاقته بالنمط القيادي لمدير المدرسة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات مرحلة الأساس وفق متغيرات الجنس و العمر والمستوى التعليمي و سنوات الخبرة وعلاقة الأنماط القيادية للمدراء بالرضا الوظيفي.

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، أدوات الدراسة هي مقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي و مقياس النمط القيادي لمدير المدرسة .

تكونت عينة الدراسة من ١٥٠ معلم و معلمة في مرحلة الأساس بولاية الخرطوم تم إختيارهم عشوائيا وشملت (٧٥) معلم و (٧٥) معلمة .

و خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :-

١- يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالإرتفاع .
٢- لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة .
٣-توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع .

٢/ الدراسات العربية :

أ- دراسة عبد الحميد عبد المجيد حكيم (٢٠٠٩م) :

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى معلمي الفئات الخاصة من الجنسيين (دراسة مقارنة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسيين بمدارس التعليم العام و مدارس الفئات الخاصة وفق متغيرات النوع و نوعية المدارس و المؤهل الدراسي و سنوات الخبرة .

إشتملت عينة الدراسة على (٣٣٥) حيث (٣٠٠) من المعلمين والمعلمات في التعليم العام و (٣٥) من معلمي و معلمات التربية الخاصة و إستخدمت الدراسة مقياس للرضا الوظيفي من صنع الباحث نفسه .

وخلصت الدراسة إلى نتائج اهمها:

١- إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام و معلمي التربية الخاصة .
٢- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي حسب نوع التعليم(عام – فئات خاصة).
٣- لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لجنس المعلم (ذكور –إناث).

ب- دراسة محمد عبود الحرارشة (٢٠٠٨م) :

عنوان الدراسة : النمط القيادي الذي يمارسه مديروا المدارس و علاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطغيلة .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس و علاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة الطفيلة و أثر كل من الجنس و التخصص و سنوات الخبرة و المؤهل العلمي في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين .

و قد تكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) معلما و معلمة تم إختيارهم بالطريقة العشوائية وإستخدمت الدراسة لتحليل النتائج عددا من الإختبارات الإحصائية.

وقد خلصت الدراسة لعدة نتائج أهمها :

١- أن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين متوسط .
٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات (الجنس – الخبرة).

ج- دراسة سليمان الخضري (١٩٨٢م) :

عنوان الدراسة : الرضا المهني لدى معلمي قطر .

و أهم أهداف هذه الدراسة الكشف عن بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة التعليمية و الكشف عن العوامل التي يرى المعلمون أنها تحقق الرضا عن المهنة و قد طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية تتكون من (٢٤٠) معلما و معلمة مثلت فيها المراحل التعليمية الثلاث و كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :-

١- بلغت نسبة الراضين عن العمل ثلثي أفراد العينة .
٢- المعلمون أكثر رضا من المعلمات .
٣- معلمي المرحلة الإبتدائية أكثر رضا من معلمي بقية المراحل .

د- دراسة جواد الشيخ و عزيزة شرير (٢٠٠٨م) :

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و بعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ،المرحلة الدراسية) وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما و معلمة و أسفرت نتائج الدراسة عن :

١- وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح الإناث .
٢- وجود فروق دالة إحصائية لمعلمي المرحلة الأساسية .

٣- عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة .

٥- دراسة منصور المعمر (١٩٩٣م) :

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين و الموجهات التربويات و علاقته بأدائهم الوظيفي و إشتملت العينة على (٣١٦) موجها و موجهة و أسفرت عن نتائج الدراسة عن :

١- وجودة علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي و كل من (الخبرة و الجنس و العمر و النمط الإداري).

٢- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي و كل من (التخصص، المرحلة التعليمية ، التدريب العبء الإشرافي).

٣/ الدراسات الأجنبية :

أ- دراسة ريجان (١٩٨٦م) المذكورة في حكيم (٢٠٠٩م) :

هدفت الدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ولاية متشجان و قد أشارت نتائج ١- الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس و سنوات الخبرة ، ٢- وجود رضا وظيفي مرتفع لدى أعضاء مدينة التدريس .

ب- دراسة شانغ (١٩٨٩م) المذكورة في حكيم (٢٠٠٩م) :

و قد هدفت الدراسة إلى الرضا الوظيفي و مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض كليات المجتمع في ولاية فلوريدا و مارلند وكارولينا الشمالية و كان من نتائجها :

١- وجود رضا وظيفي مرتفع .

٢- وجود علاقة إيجابية بين متغيري الخبرة و الرضا الوظيفي .

ج- دراسة لنون (١٩٩٢م) المذكورة في الحرارشة (٢٠٠٨م) :

و قد هدفت للتحقق من ضبط المعلم وقيادة المدير و الرضا الوظيفي عند المعلمين ، و إستخدم الباحث إستبيان (دليل وصف المهنة) لجمع البيانات في هذه الدراسة ؛ و قد أشارت نتائجها إلى أن الرضا الوظيفي مرتفع .

د- دراسة بيرمن (١٩٨٤م) :

هذه الدراسة أوردتها رحاب نقلا عن عبد الكريم (١٩٩٩م) حيث هدفت إلى معرفة الرضا عن العمل وسط معلمي المدارس الحكومية في ولاية منيسوتا و تكونت العينة من (٣١٧) معلما و معلمة و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

١- إنخفاض الرضا الوظيفي .

٢- أن المعلمات أكثر رضا من المعلمين .

ه- دراسة سامباكدي (١٩٨٧م) :

وردت هذه الدراسة بدراسة رحاب علي نقلا عن دراسة حمد (١٩٩٦م) و هدفت إلى معرفة حقيقة رضا معلمي المرحلة الإبتدائية و تكونت عينة الدراسة من (٣٢) مديرا و (٥٢) معلما و توصلت نتائج إلى :

١- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغيري النوع والمستوى التعليمي .

٢- توجد فروقات دالة إحصائية تبعا لمتغيري العمر و سنوات الخبرة.

تعليق على الدراسات السابقة :

يلاحظ بأن هذه الدراسات قريبة جدا من موضوع الدراسة الحالية ، فجميعها قد إهتمت بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بصورة عامة و نجد أن بعضها قد إهتم بمعلمي مرحلة الأساس ، و التي تشملهم هذه الدراسة ، و بعضها إهتم بمعلمي المرحلة الثانوية و الذين تشملهم هذه الدراسة أيضا ، و نجد أن بعضهم إهتم بمعلمي التعليم العالي أو الجامعات.

و نجد أن بعض هذه الدراسات قد إهتمت بالفروق بين معلمي المدارس العامة و معلمي التربية الخاصة ، و هي قريبة من المقارنة التي تجري في هذه الدراسة بين المعلمين الحكوميين فقط و المعلمين الذين يجمعون بين التعليم الحكومي و الخاص ، و نجد أنه توجد دراسات إهتمت بالفروق بين المعلمين في المدارس الحكومية و المعلمين في المدارس الخاصة و المعلمين في المدارس بصورة عامة و شاملة ، كما نجد أن معظم هذه الدراسات قد إجتمعت على عدد من المتغيرات الديموغرافية التي تشملها هذه الدراسة مثل النوع و مدة الخدمة أو الخبرة ، مما يجعلها دراسات سابقة مهمة جدا بالنسبة للدراسة الحالية .

الإستفادة من الدراسات السابقة:

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في الإطار النظري للبحث وفي مناقشة نتائج البحث.

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءات البحث

الفصل الثالث

منهج البحث و إجراءات البحث

تمهيد :

سيتناول الباحث في هذا الفصل الثالث من البحث عدد من المواضيع مثل المنهج العلمي الذي إستخدم في البحث و أسباب إختيار المنهج و مجتمع الدراسة و عينة الدراسة و أداة جمع البيانات و إجراءات الدراسة الميدانية و الصعوبات التي واجهت الباحث في الدراسة.

٣-١ منهج الدراسة :

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي .

٣-١-١ مفهوم المنهج الوصفي الإرتباطي :

ذكر كل من عبدالباقي أحمد و رقية العباس و سليمان أحمد (٢٠٠٨م) أن المنهج الوصفي هو ذلك المنهج الذي يهدف إلى جميع الحقائق و البيانات عن ظاهرة أو موقف معين، ومحاولة تفسير هذه الحائق تفسيرا علميا .

و يرى رجاء أبوعلام (٢٠٠٧م) أن البحوث الإرتباطية تصنف ضمن البحوث الوصفية أحيانا لأنها تصف الحالة الراهنة ومع ذلك تختلف البحوث الإرتباطية عن البحوث الوصفية في أنها تصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا ، و البحوث الإرتباطية تدرس العلاقة بين المتغيرات أو تتنبأ بحدوث متغيرات من متغيرات أخرى مستخدمة في ذلك أساليب إحصائية متطورة ، و أبسط الدراسات الإرتباطية هي التي تصف العلاقة بين عدد من المتغيرات عن طريق مقارنة كل إثنين منها على حدة وفي مثل هذه الدراسات لا يمكن التمييز بين المتغيرات ، دون محاولة للتمييز بين هذه المتغيرات على أساس نوعها .

و يذكر فان دالين (٢٠١٠م) أنه لابد أن يكون لدى الباحثين أوصاف دقيقة للظاهرات التي يدرسونها قبل أن يمكنهم تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات و لذا فإن التطورات الأولى

في البحوث التربوية كما في سائر الميادين قد قد حدثت في ميدان الوصف ، و لكي يحل الباحثون الوصفيون المشكلات فإنهم يوجهون مثل هذه الأسئلة المبدئية : ماذا يوجد – ما هو الوضع الحالي لهذه الظاهرات ؟ و هدفهم هو تحديد طبيعة الظروف و الممارسات والإتجاهات السائدة – أي البحث عن أوصاف دقيقة للأنشطة و الأشياء و و العمليات والأشخاص ، إنهم يصورون الوضع الراهن في بعض الأحيان ، و يحددون العلاقات التي توجد بين الظاهرات أو التيارات التي تبدو في عملية نمو ، و من حين لآخر يحاولون وضع تنبؤات عن الأحداث المقبلة .

٣-١-٢ أهداف المنهج الوصفي :

يرى كل من عبد الباقي أحمد و رقية العباس و سليمان أحمد (٢٠٠٨م) أن أهداف المنهج الوصفي تتمثل في الآتي :

١- وصف ما هو كائن من ظواهر أو أحاداث معينة بعد جمع اليانات بإستخدام الملاحظة أو المقابلة أو الإختبارات أو الإستفتاءات المناسبة لكل ظاهرة أو حدث .

٢- تفسير الظواهر و تحديد الظروف التي توجد بين المتغيرات كما هي في الواقع .

٣- التعرف على الإتجاهات و القيم عند الأفراد و الجماعات ؛ و دراسة خصائص النمو و التطور لديهم .

٣-١-٣ أسباب أختبار المنهج :

لقد قام الباحث بإختيار المنهج الوصفي الإرتباطي لأنه أكثر أنواع البحوث ملائمة للدراسة الحالية ، فهذه الدراسة قائمة على قياس و وصف مستوى أو درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين وفق عدد من المتغيرات التي لا يمكن التحديد بدقة ما إذا كانت متغيرات مستقلة أم متغيرات تابعة و في هذه الحالة يعتقد الباحث أنه من الأنسب إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي كما أن هذه الدراسة تقوم على مقارنة كل متغيرين على حدة و وصف العلاقة بين المتغيرات وصفا كميا ؛ و هو ما يتوفر في المنهج الوصفي الإرتباطي.

٣-٢ مجتمع الدراسة :

عرفه رجاء أبو علام (٢٠٠٧م) بأنه الأفراد و الأشياء و العناصر الذين لهم خصائص واحدة و يمكن ملاحظتها.

و يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين الذين يعملون في المدارس الحكومية بمدينة الكاملين و هو يشمل الذكور و الإناث منهم و كذلك يشمل معلمي المرحلتين الثانوية و الأساس.

و فيما يأتي جداول إحصائية للمعلمين في مدينة الكاملين و التي تحصل عليها الباحث من المكاتب الرسمية لمرحلتين الثانوية والأساس في مدينة الكاملين.

جدول رقم (١) يوضح معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الكاملين ، المصدر: مكتبة المرحلة الثانوية محلية الكاملين – وحدة الكاملين .

اسم المدرسة	عدد المعلمين الذكور	عدد المعلمات الإناث	المجموع
الكاملين الثانوية بنات	٣	٢٩	٣٢
الأفندي الثانوية بنين	١٨	١٣	٣١
مدرسة الكاملين الفنية	١٤	١٢	٢٦
المجموع الكلي	٣٥	٥٤	٨٩

جدول رقم (٢) يوضح إحصائية لعدد المعلمين بمرحلة الأساس ، المصدر: إدارة مرحلة الأساس محلية الكاملين – وحدة الكاملين .

اسم المدرسة	عدد المعلمين الذكور	عدد المعلمات الإناث	المجموع
عباد صالح	٣	١٦	١٩
جقود عثمان	٢	١٣	١٥
مكي شبيكة	٣	١٣	١٦
حسين إدريس	٤	١٣	١٧
أبوبكر الصديق	٢	١٤	١٦
آمنة طه	ــــــــ	١٧	١٧
شادية سالة	ــــــــ	١٦	١٦
حمرة	ــــــــ	١٥	١٥
ذات النطاقين	ــــــــ	١٣	١٣
المجموع الكلي	١٤	١٣٠	١٤٤

اذا فمجتمع الدراسة يتكون من (٢٣٠) معلم و معلمة بينهم (٤٩) معلما ذكرا و (١٨٤) معلمة أنثى ، و يتكون المجتمع كذلك من (٨٩) من معلمي المرحلة الثانوية و (١٤٤) من معلمي مرحلة الأساس.

٣-٣ عينة الدراسة:

يرى رجاء أبو علام (٢٠٠٧م) بأنها أي مجموعة جزئية من المجتمع لها خصائص مشتركة.

و تم إختيار بالطرية الطبقية العشوائية لأنها تعطي فرصة لكل فرد من أفراد العينة في الظهور بطرية متساوية .

وتتكون عينة الدراسة من (١١١) معلم و معلمة بينهم (٢٥) من الذكور و (٨٦) من الإناث ، و تمثل نسبة العينة حوالي (٤٧.٦%) من مجتمع الدراسة الأصلي.

جدول يوضح توصيف العينة حسب *نوع التعليم*

نوع التعليم	التكرار	النسبة المئوية
حكومى مع خاص	18	16.2
حكومى	93	83.8
المجموع	111	%100

جدول يوضح توصيف العينة حسب *المرحلة التعليمية*

المرحلة التعليمية	التكرار	النسبة المئوية
اساس	65	58.6
ثانوى	46	41.4
المجموع	111	%100

جدول يوضح توصيف العينة حسب *نوع المعلم*

نوع المعلم	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	25	22.5
انثى	86	77.5
المجموع	111	%100

جدول يوضح توصيف العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من ٥ سنة	7	6.3
٥-١٠	15	13.5
١٠-٢٠	39	35.1
٢٠-٣٠	38	34.2
٣٠-٤٠	12	10.8
المجموع	111	%100

٣-٤ أداة جمع البيانات :

إستخدم الباحث أسلوب المقابلة بصورة بسيطة في جمع البيانات ، أما الأسلوب الرئيسي لجمع البيانات فهو مقياس شادية عثمان أحمد عبدالكريم لقياس الضا الوظيفي ، و هو مقياس يتناسب مع أهداف االدراسة الحالية و الأسئلة التي نحاول الإجابة عنها ، و يتكون المقياس (٦٩) عبارة ؛ ذات مقياس خماسي متدرج من (راضي بدرجة كبيرة جدا ، راضي بدرجة كبيرة ، راضي بدرجة متوسطة ، راضي بدرجة صغيرة ، غير راضي تماما).

موزعة على ستة أبعاد رئيسية هي :

١- علاقة المدرس بالمجتمع (٥)عبارات .

٢- علاقة المدرس بالإدارة المدرسية (٢١)عبارة .

٣- علاقة المدرس بالطلاب و المدرسين و الموجه الفني (١٦) عبارة .

٤- الأجور و الحوافز و الترقيات (٩) عبارات .

٥- الوسائل التعليمية و ظروف العمل (١٣) عبارة .

٦- إحساس المدرس تجاه المهنة (٥) عبارات .

٣-٤-١ طريقة تصحيح المقياس :

تم تصحيح هذا المقياس بإعطاء كل عبارة من (٥-١) درجات لأن كل العبارات كانت إيجابية وكانت العبارات كالآتي :

راضي بدرجة كبيرة جدا : تعطى (٥) درجات ، راضي بدرجة كبيرة : تعطى (٤) درجات ، راضي بدرجة متوسطة : تعطى (٣) درجات ، راضي بدرجة صغيرة : تعطى درجتين ، غير راضي تماما : تعطى درجة واحدة ، ثم تجميع الدرجات . في جمييع الأبعاد ثم تم التحليل بواسطة برنامج SPSS .

٣-٤-٢ صدق و ثبات المقياس :

قامت معدة هذا المقياس بالتحقق من الصدق و الثبات بإستخدام معادلة الفاكرونباخ و قد بلغ معامل الصد (٠.٩٩) و معامل الثبات (٠.٩٨) .

٣-٤-٣ الصدق الظاهري للمقياس :

قام الباحث بعرض المقياس الذي أعدته شادية عثمان (١٩٩٩م) على محكمين إثنين من ذوي الإختصاص و الخبرة في علم النفس و وهما الدكتورة عبير عبد الرحمن خليل ، و الدكتور ناجي بلدو من جامعة الخرطوم كلية الآداب قسم علم النفس ، وذلك لبيان الرأي حول الآتي :

١- مدى صلاحية خيارات الإجابة .

٢- مدى صلاحية و وضوح الفقرات أي العبارات .

٣- التعديلات و الإضافات التي يرون إدخالها إلى فقرات المقياس .

٤- مدى صلاحية العبارات لقياس الأبعاد التي وضعت لها .

و إتفق المحكمين على أن خيارات الإجابة ملائمة وأن عبارات المقياس مفهومة و هي تقيس فعلا جوانب الرضا الوظيفي المطروحة ، و أن المقياس ملائم لتطبيقه على بيئة الدراسة الحالية ، و أوصوا بتطبيق المقياس كما هو دون أي تغيرات أو تعديلات فيه .

٣-٥ إجراءات الدراسة الميدانية :

قام الباحث بتجهيز (١١٦) إستمارة و قام بتدريب عدد من أقاربه على توزيع هذه الإستمارات في المدارس على المعلمين ؛ و ليقموا بشرح طريقة ملأ المقياس ، و جمعه بعد الإنتهاء ، حيث تم توزيع المئة و ستة عشر إستمارة على مدارس الأساس و الثانوي في مدينة الكاملين ؛ و لكن نسي الأعضاء المدربون تسجيل عددية الإستمارات التي أعطيت لكل مدرسة ، تم بعد ذلك جمع (١١١) إستمارة من أصل (١١٦) و عادت حوالي (٥) إستمارات و هي فارغة تماما ، ثم تم جمع البيانات و تفريغها و إدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ثم تم عرضها و مناقشتها من قبل الباحث .

٣-٦ صعوبات الدراسة :

تمثلت صعوبات الدراسة في الآتي :

١- صعوبة الدخول إلى المكتبات في الجامعات الأخرى غير جامعة الخرطوم.
٢- إغلاق مكتبة قسم علم النفس لفترات طويلة .
٣- عدم تجاوب بعض أفراد العينة في ملأ الإستبيانات .

٣-٧ الأساليب الإحصائية :

تم إستخدام الأساليب الإحصائية الآتية :

١- إختبار (ت) لعينة واحدة .
٢- إختبار (ت) لعينتين مستقلتين .
٣- إختبار تحليل التباين الأحادي .

١- الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد :

بعد أن تم عرض الإطار النظري و الدراسات السابقة في الفصل الثاني، و تم أيضا عرض منهج الدراسة و مجتمع الدراسة و عينة الدراسة في الفصل الثالث ، نقوم في هذا الفصل الرابع بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة و مناقشتها .

١/ عرض ومناقشة نتيجة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين بالإرتفاع .

جدول التالي يوضح اختبار Tللعينة الواحدة لمعرفة ما اذا كان الرضى الوظيفى يتسم لدي المعلمين بمدينة الكاملين بالارتفاع

حجم العينة	الوسط الحسابي	الوسط المحكى	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
١١١	266.7748	٢٠٧	36.9359	17.050	١١٠	٠.٠٠	يتسم بالارتفاع وعندى مستوى الدلالة ٠.٠٥

يلاحظ من الجدول اعلاه والذي يوضح اختبار ت لمعرفة ما إذا كان الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين يتسم بالارتفاع . حيث يلاحظ ان الوسط الحسابي (٢٦٦.٧٧) و قيمة ت (17.050) والقيمة الاحتمالية (٠.٠٠) مما يدل على ان الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين يتسم بالارتفاع وعند مستوى الدلالة ٠.٠٥

و يلاحظ بأن الفرض قد تحقق إذ أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين يتسم بالإرتفاع و عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ، ويلاحظ بأن هذه النتيجة تتفق مع عدد

الدراسات و هي دراسة رحاب وقيع الله (٢٠٠٨م) ، و مع دراسة رانية عيسى (٢٠٠٣م) و تتفق مع دراسة كلثوم آدم (٢٠٠٦م) ، و كذلك مع دراسة محمد الأمين عبدالله (٢٠٠٥م) إحصائيا ، و تتفق أيضا مع دراسة منيرة محمد (١٩٩٦م) و تتفق كذلك مع دراسة سليمان الخضري (١٩٨٢م) و تتفق مع كل من دراسة ريغان (١٩٨٦م) و شانغ (١٩٨٩م) و لنون (١٩٩٢م).

و قد إختلفت هذه النتيجة مع دراسة عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩) ، و كذلك إختلفت مع دراسة محمد الحرارشة (٢٠٠٨م) و كما ذكر رونالد ريجو (١٩٩٩) أنه تساهم جميع أمور المهنة السلبي منها و الإيجابي في تكوين مشاعر الرضا و السرور و على إثر ذلك فلابد من أن العوامل الإيجابية طغت على السلبية مما حقق رضا وظيفي عالي لدى المعلمين في مدينة الكاملين ، و نلاحظ أن المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي التي ذكرها عويد المشعان (١٩٩٣م) ، وهي الميل و الإتجاه و الروح المعنوية و الدافعية كلها إيجابية لدى المعلمين في مدينة الكاملين على حسب ملاحظة الباحث مما وفر رضا وظيفي عالي و مرتفع لدى هؤلاء المعلمين في مدينة الكاملين و نلاحظ أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين عامل مؤثر و متأثر ؛ فكما ذكرت سارة نبيل (٢٠١٢م) ، أن الرضا الوظيفي يعتبر متغير مستقل يؤثر في سلوك العمل ، كالأداء و التغيب و الإتصال الرسمي و غير الرسمي و أيضا متغير تابع يتأثر بالأجر و الراتب و نظام المنح و المكافئات و هيكل السلطة و نظام إتخاذ القرارات ، و غير ذلك من المتغيرات النفسية و الإجتماعية في المحيط الطبيعي ؛ و هذه العوامل قد تكون ساعدت في نشوء رضا وظيفي مرتفع لدى المعلمين في مدينة الكاملين ولابد من أنه ناتج عن عوامل نفسية داخلية لدى هؤلاء الأفراد ، فكما ذكر عبدالحميد حكيم (٢٠٠٩م) أن الرضا الوظيفي هو إحساس داخلي يتمثل في شعوره بالإرتياح و السعادة نتيجة لإشباع رغباته خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها و الذي نتج عنه نوع من رضا الفرد و تقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات و مهام ، ولابد أن شعور المعلمين في مدينة الكاملين بالإحترام و التقدير الذي يكنه لهم المجتمع قد ساهم في إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم فكما ذكر حسان و الصياد (١٩٨٦م) أن مدى شعور العامل باحترام و اعتراف المحيطين به في حقل العمل ؛ و هذا الحقل يحتوي على الزملاء و الرؤساء و الطلاب و أولياء الأمور و نظام الإدارة المدرسية و المجتمع الخارجي و مدى إشباع الحاجات المادية (الراتب) ، و مدى

شعور المعلم بإحترام المحيطيين به في العملية التربوية يساعد في إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين ، كما أن المعلمين في مدينة الكاملين قد يكونوا يتمتعون بدرجات عالية من الإخلاص و الولاء للمؤسسات التي يعملون فيها بدليل مقاومتهم للإغراءات الخارجية بالهجرة للبحث عن أماكن عمل أفضل بالنسبة لهم مما قد يكون له أثر على إرتفاع مستوى رضاهم الوظيفي ، كما أنه قد تكون للصحة النفسية أثر على الرضا الوظيفي للمعلمين كما أنه قد يكون للتوافق المهني أثر على الرضا الوظيفي للمعلمين و من خلال البيئة الثقافية و الإجتماعية المحيطة بالمعلمين في مدينة الكاملين تتوفر أسباب إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين ، فالمعلمين في مدينة الكاملين يتمتعون بمستوى إجتماعي مرموق حيث أنهم يحظون بإحترام المجتمع المحلي و إجلاله لهم و إعترافه بفضلهم عليه ، كما أن المعلمين في مدينة الكاملين يحظون بمستوى ثقافي جيد و وعي عميق بأهمية مهنة التعليم مما ساهم في إرتفاع الرضا الوظيفي لديهم و ينظر إليهم المجتمع المحلي كأناس مثقفين ، كما أن البيئة الطبيعية داخل العمل و خارج العمل توفر لهم أسس الراحة النفسية و الشعور بتحقيق الذات و إحترامها و الشعور بالإنجاز و الأهمية في المجتمع ، و من خلال عمل المعلمين مع بعضهم البعض و العلاقات الودية التي تنشأ بينهم سواء العملية أو الشخصية توفر أسباب الرضا الوظيفي لديهم ، كما أن العلاقة الممتازة بين المعلمين و في مدينة الكاملين و مدرائهم و المشرفين عليهم و رؤسائهم تسهم بصورة فعالة في رفع مستوى الرضا لاوظيفي لدى هؤلاء المعلمين و يعتقد الباحث أن هناك العديد من العوامل الداخلية لدى المعلمين و العوامل الخارجية التي تحيط بهم تساعد إرتفاع الرضا الوظيفي لديهم ، فالباحث يرى أن الولاء للمؤسسات لدى المعلمين في مدينة الكاملين كبير و كذلك يتسمون بالصحة النفسية المرتفعة و التوافق المهني الجيد ، كما يحظون بإحترام و تقدير المجتمع ، و تتوفر لديهم بيئة مناسبة نسبيا بسبب قربهم الجغرافي من العاصمة القومية الخرطوم و كل هذه العوامل و غيرها قد ساهمت في إيجاد رضا وظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين على حسب رأي الباحث الشخصي .

٢/ عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة الكاملين تعزى لمتغير النوع أو الجنس .

جدول التالي يوضح اختبار T لعينين مستقلتين لمعرفة ما اذا كان هنالك فروق فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب النوع

مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ذكور	25	261.880	31.9704	109	.751	.454	لا توجد فروق دالة احصائياً عندى مستوى الدلالة ٠.٠٥
اناث	86	268.197	38.3122				

يلاحظ من الجدول أعلاه الذى يوضح اختبار ت لعيعنتين مستقلتين لمعرفة ما اذا كانت هنالك فروق فى الرضا الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب النوع. حيث يلاحظ ان الوسط الحسابى لمجموعة الذكور (٢٦١.٨٨) والوسط الحسابى للمجموعة الاناث (٢٦٨.١٩٧) وقيمة ت المحسوبة (٠.٧٥١) مما يدل على انه لا توجد فروق بدرجة دالة احصائيا فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب النوع وعندى مستوى الدلالة ٠.٠٥.

و يلاحظ بأن الفرض قد تحقق ، إذ أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لعامل النوع عند مستوى دلالة (٠.٠٥) و نلاحظ أن هذه النتيجة قد إتفقت مع دراسة رحاب وقيع الله (٢٠٠٨م) و إتفقت النتيجة أيضا مع دراسة كلثوم آدم (٢٠٠٦م) و إتفقت النتيجة أيضا مع دراسة محمد الأمين عبدالله (٢٠٠٥م) و إتفقت النتيجة مع داسة محمد الحرارشة (٢٠٠٨م) كما إتفقت مع دراسة سامباكدي (١٩٨٧م) ، و قد إختلفت نتيجة الفرض الثاني مع عدد من الدراسات وهي:

دراسة رانيا عيسى (٢٠٠٣م) و إختلفت أيضا مع دراسة منيرة محمد (١٩٩٦م) و إختلفت هذه النتيجة أيضا مع دراسة عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩م) كما إختلفت مع دراسة منصور المعمر (١٩٩٣م) و إختلفت النتيجة كذلك مع دراسة جواد الشيخ و عزيزة شرير

(٢٠٠٨م) كما إختلفت أيضا مع دراسة سليمان الخضري (١٩٨٢م) كما إختلفت مع دراسة ريغان (١٩٨٦م) ، و كذلك إختلفت مع دراسة بيرمن (١٩٨٤م).

يذكر عباس عوض (١٩٨٨م) متحدثا عن الفروق الجنسية في الرضا عن العمل ، أن العلاقة بين الرضا عن العمل و جنس العامل لقيت كثيرا من الإهتمام من الباحثين ، و لقد تبين أن نتائج هذه الأبحاث تتناقض إلى حد ما و لا تسمح بتحديد قاطع للعلاقة بين الفروق الجنسية و الرضا الوظيفي ، فبعض هذه الدراسات قد إستنتجت أن النساء أكثر رضا من الرجال وبعضها استنتجت أن النساء أقل رضا من الرجال.وهو أمر ملاحظ من خلال إختلاف نتائج الدراسات التي عرضناها إذ أن بعضها لصالح الذكور و بعضها لصالح الإناث و بعضها يرى أنه لا توجد فروق بين الذكور و الإناث في الرضا الوظيفي ، و نلاحظ من خلال البيئة المحيطة بالمعلمين سواء كانوا ذكورا أو إناثا أنها بيئة واحدة توجد فيها نفس العوامل و المتغيرات ، فالمعلمين في مدينة الكاملين سواء كانوا رجالا أو نساءا يحظون بتقدير و إحترام المجتمع ، كما توجد بينهم علاقات مهنة و شخصية قوية و متينة و ممتازة ، و هم يتعرضون لنفس العوامل الإيجابية أو السلبية التي تؤثر و تكون الرضا الوظيفي لدى الأفراد ؛ لذلك لابد أن تكون الفروق بينهم في مستوى الرضا الوظيفي معدومة و هذه نتيجة منطقية جدا ، من الصحيح أنه قد تكون أعباء الحياة و تكاليفها على عاتق الذكور أكبر من الإناث مما يجعل بعض الباحثين يظنون أن الإناث سيحظين برضا وظيفي أكبر ؛ إلا أن الراتب أو الحوافزالمادية ليست هي المكون الوحيد للرضا الوظيفي ، إذ هناك عوامل داخلية نفسية خاصة بالفرد نفسه و عوامل بييئية محيطة بالفرد كالعلاقة مع الزملاء المعلمين و مع المشرفين أو الموجهين و مع الإدارة المدرسية و مع المجتمع ؛ كلها عوامل تساعد على إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين بغض النظر عن النوع أو الجنس ، كما أن المعلمين في مدينة الكاملين يحظون بمستوى إجتماعي و ثقافي مرموق مهما كان جنسهم مما يسهم في إنعدام الفروق في الرضا الوظيفي بينهم ، و يرى الباحث أنه في هذا العصر بالذات عصر العولمة و الإنفتاح و تقاسم الأعباء و المسؤليات في العمل و الحياة ، قد تكون إختفت كل العوامل التي تسهم في إيجاد فروق في الرضا الوظيفي بين العاملين حسب نوعهم (ذكور إناث) إذ أن الرجال و النساء أصبحو يتقاسمون تكاليف المعيشة و يتعرضون

لنفس العوامل الإيجابية و السلبية في بيئة العمل و لهم نفس الأهداف و الطموحات و الرغبة في تحقيق الذات بغض النظر عن نوعهم ، و بالتالي يرى الباحث أنه من المنطقي عدم وجود فروق في الرضا تعزى لمتغير النوع .

٣/ عرض و مناقشة نتيجة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين تعزى لنوع التعليم (خاص/حكومي).

جدول التالي يوضح اختبار T لعينين مستقلتين لمعرفة ما اذا كان هنالك فروق فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب نوع التعليم

مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
حكومى مع خاص	18	273.555	25.3150	109	.850	.397	لا توجد فروق دالة احصائياً عندى مستوى الدلالة ٠.٠٥
حكومى	93	265.462	38.7560				

يلاحظ من الجدول أعلاه الذى يوضح اختبارات لعينتين مستقلتين لمعرفة ما اذا كانت هنالك فروق فى الرضى الوظيفى يتسم لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب نوع التعليم. حيث يلاحظ ان الوسط الحسابى لمجموعة حكومى مع خاص (٢٧٣.٥٥٥) والوسط الحسابى للمجموعة حكومى (٢٦٥.٤٦٢) وقيمة ت المحسوبة (٨٥٠.) مما يدل على انه لا توجد فروق بدرجة دالة احصائيا فى الرضى الوظيفى يتسم لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب نوع المجال التعليمى وعندى مستوى الدلالة ٠.٠٥

و يلاحظ بأن هذا الفرض قد تحقق إذ أنه لا توجد فروق بدرجة دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين تعزى لنوع التعليم (حكومي مع خاص ، حكومي فقط).

و نلاحظ أن هذه هذه النتيجة قد إتفقت نسبيا مع دراسة عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩م) التي ذكرت أنه لا توجد فرو في الرضا الوظيفي حسب نوع التعليم (عام ، فئات خاصة) كما أنها لم تختلف مع أي من الدراسات السابقة ، و من الملاحظ أن جميع الدراسات السابقة تقريبا لم تتطرق إلى الفروق التي بين معلمي المدارس الحكومية و الخاصة بصورة عامة ؛ كما أنها لم تتطرق للمعلمين الذين يدرسون في المدارس الحكومية و الذين يجمعون بين المدارس الحكومية و الخاصة في الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لديهم كما فعلت الدراسة الحالية ، و ربما يعزى هذا الأمر إلى عدم إمكانية الجمع بين التعليم الحكومي و الخاص في البلدان و الأماكن التي أجريت فيها الدراسات العربية و الأجنبية ، و كذلك إلى عدم وجود هذه الظاهرة بصورة كبيرة في الفترات التي أجريت فيها الدراسات السودانية المذكورة.

كذلك فإن معظم المفاهيم و النظريات و الآراء التي عرضها الباحث في الإطار النظري لم تتطرق إلى الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الحكومية و المدارس الخاصة ، مما يجعله متغير حديث من نوعه نسبيا في الدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي لدى المعلمين في جمهورية السودان بصورة خاصة ، و من خلال البيئة الثقافية و الإجتماعية المحيطة بالمعلمين في مدينة الكاملين سواء كان المعلم مقتصرا على مجال التعليم الحكومي فقط أو يجمع بين المجال الحكومي و الخاص فإنه يتعرض لنفس العوامل و المتغيرات التي تسهم في إرتفاع الرضا الوظيفي لديهم ، فهم كما ذكرنا سابقا يحظون بنفس إحترام و تقدير المجتمع كما يحظون بنفس المستوى الإجتماعي و الثقافي ، كما أن العلاقات في بيئة العمل الداخلية مع الزملاء و أولياء الأمور و الإدارات المدرسية و العلاقة مع المشرفين؛ و العلاقات الخارجية مع المجتمع توجد لدى كل المعلمين في مدينة الكاملين بنفس الدرجة ، قد يكون هناك إختلاف في الجانب المادي حيث أن المعلمين الذين يجمعون بين الشقين الحكومي والخاص من الطبيعي أن يكون عائدهم المادي أكبر من المعلمين المقتصرين على المجال الحكومي فقط، و لكن هذا الجانب المادي لا يظهر تغيرا أو فروقا في مستوى الرضا لدى هؤلاء المعلمين .

يرى الباحث أنه عندما كان يقوم بتصحيح المقياس كان يلاحظ أن المعلمين في المجال الحكومي فقط و في المجالين الحكومي و الخاص يتحصلون على درجات متقاربة جدا مع بعضهم البعض وفق معدل الإنتشار الطبيعي بين الأفراد ، حتى في الجوانب التي تتعلق بالأجور و الحوافز و الجوانب المادية لا توجد فروق تذكر ، مما أنتج هذه النتيجة التي تؤكد على عدم وجود فروق تعزى للمجال للمجال التعليمي و يعزو الباحث ذلك إلى توحد العوامل و الأسباب السلبية و الإيجابية المؤثرة على الرضا الوظيفي سواء لدى المعلمين الذين يعملون في المجال الحكومي أم الذين يجمعون بين الحكومي و الخاص .

٤/ عرض ومناقشة نتيجة الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين تعزى للمرحلة التعليمية (أساس ، ثانوي).

جدول التالى يوضح اختبار T لعينين مستقلتين لمعرفة ما اذا كان هنالك فروق فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب المرحلة التعليمية

مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
اساس	65	273.000	31.5267	109	2.145	0.03	توجد فروق دالة احصائياً لصالح اساس عندى مستوى الدلالة ٠.٠٥
ثانوى	46	257.978	42.2634				

يلاحظ من الجدول أعلاه الذى يوضح اختبار ت لعيعنتين مستقلتين لمعرفة لمعرفة ما اذا كانت هنالك فروق فى الرضى الوظيفى يتسم لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب المرحلة التعليمية. حيث يلاحظ ان الوسط الحسابى لمجموعة اساس (٣٧٣.٠٠٠) والوسط

الحسابى للمجموعة ثانوى(٢٥٧.٩٧٨) وقيمة ت المحسوبة (٢.١٤٥) مما يدل على انه توجد فروق بدرجة دالة احصائيا فى الرضى الوظيفى يتسم لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب نوع التعليم وعندى مستوى الدلالة ٠.٠٥.

و يلاحظ بأن هذا الفرض لم يتحقق ، إذ ان النتيجة المستخلصة أثبتت وجود فروق بدرجة دالة إحصائياً لصالح معلمي مرحلة الأساس ، و قد يعزى ذلك إلى أن الضغوط التي يتعرض لها معلمي المرحلة الأساس هي أخف بصورة كبيرة من الضغوط التي يتعرض لها معلمي المرحلة الثانوية مما يساهم في إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي بصورة أكبر لدى معلمي مرحلة الأساس.

ويلاحظ أن هذه النتيجة قد إتفقت مع دراسة رحاب وقيع الله (٢٠٠٨م)و كذلك مع دراسة كلثوم إبراهيم (٢٠٠٦م) و إتفقت أيضا مع دراسة منيرة محمد (١٩٩٦م) كما إتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة سليمان الخضري (١٩٨٢م) و كذلك مع دراسة جواد الشيخ و عزيزة شرير(٢٠٠٨م) .

وقد إختلفت نتيجة الفرض الرابع مع دراسة منصور المعمر (١٩٩٣م) و دراسة سامباكدي (١٩٨٧م).

و يلاحظ أن المفاهيم و النظريات و الآراء التي قام الباحث بعرضها في الإطار النظري لم تتطرق بصورة خاصة للفروق للرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس و الثانوي ، و ذلك لأنها مفاهيم و نظريات و آراء تتحدث عن الرضا الوظيفي بصورة عامة و لا تخصصه لفئة معينة فهي لم تتحدث حتى عن الرضا الوظيفي بصورة عامة ناهيك عن الفروق بين المراحل التعليمية من حيث مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين ومن خلال البيئة الثقافية و الإجتماعية نلاحظ أن الضغوط التي يتعرض لها معلمي المرحلة الأساسية هي أخف و أقل من الضغوط التي يتعرض لها معلمو المرحلة الثانوية ، حيث أن معلمي المرحلة الثانوية يتعاملون مع طلاب في فترة المراهقة و قد لا يستجيبون للأوامر و قد لا تكون علاقتهم بالمعلم جيدة مما يقود إللى سلسلة من المشاكل داخل و خارج بيئة العمل تمتد لتصل

إلى المجتمع الخارجي مما يسهم في تقليل الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المرحلة الثانوية بصورة خاصة ، كما أن نصاب العمل الإسبوعي كثير و مرتفع بالنسبة لمعلمي المرحلة الثانوية على عكس مرحلة الأساس ، حيث يطر المعلم أن يقدم حصص متكررة في عدد من الفصول الدراسية مما يسهم في شعور المعلم بالإرهاق و عدم الإرتياح مما يؤدي لإنخفاض الرضا درجة الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس .

و يعتقد الباحث أن البيئة التعليمية في مرحلة الأساس تتميز بالسهولة و البساطة و عدم التعقيد بعكس البيئة التعليمية في المرحلة الثانوية مما يساهم في إيجاد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لصالح معلمي مرحلة الأساس ، بصورة نسبية و إنخفاضه لدى معلمي المرحلة الثانوية بصورة نسبية أيضا ، إلا أن إرتفاع الرضا الوظيفي العام موجود لدى كل من معلمي مرحلة الأساس و الثانوي .

٥/ عرض ومناقشة نتيجة الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

جدول التالى يوضح اختبار تحليل التباين الاحادى لمعرفة الفروق فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين المجموعات	8369.469	2092.367	4	1.565	0.189	**لا توجد فروق دالة احصائياً عندى مستوى الدلالة ٠.٠٥**
داخل المجموعات	141699.900	1336.792	106			
المجموع	150069.369		110			

يلاحظ من الجدول اعلاه والذى يوضح تحليل التباين الاحادى لمعرفة الفروق فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب سنوات خبرة المعلم حيث يلاحظ ان قيمة

ف (١.٥٦٥) والقيمة الاحتمالية (٠.١٨٩) مما يدل على انه لا توجد فروق فى الرضى الوظيفى لدى المعلمين بمدينة الكاملين حسب مدة خدمة المعلم وعند مستوى الدلالة ٠.٠٥.

و ملاحظ أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة كلثوم آدم (٢٠٠٦م) و إتفقت أيضا مع دراسة محمد الأمين عبدالله (٢٠٠٥م) و منيرة محمد (١٩٩٦م) كما إتفقت أيضا مع دراسة عبدالحميد حكيم (٢٠٠٩م) و أيضا مع دراسة محمد الحرارشة (٢٠٠٨م) و دراسة جواد الشيخ و عزيزة شرير (٢٠٠٨م) .

و كما سبق الذكر في الإطار النظري فإن لسنوات الخبرة علاقة بالولاء للمؤسسة مما يؤثر على الرضا الوظيفي إلا أنه لم يظهر هذا الأثر في نتيجة الفرض مما يدل على عدم وجود فروق تعزى لسنوات خدمة المعلم أو خبرته كما أن للسن و الخبرة أثر في الرغبة في ترك العمل فكما ذكر محمد ربيع (٢٠١٠م) أنه تشير الدراسات إلى علاقة بين السن و الخبرة و ترك العمل فكلما كان العامل صغير السن و حديث الإلتحاق بالعمل، فإنه يكون أقل إرتباطا بمجتمع العمل مما يشجعه على ترك العمل . ورغم أن هناك عوامل ينبغي أن تزيد بتقدم مدة الخدمة و سنوات الخبرة و تساعد على زيادة أو إنخفاض الرضا الوظيفي للمعلمين إلا أن أثرها يبدو معدوما في إحداث فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين تبعا لسنوات الخبرة، ومن خلال البيئة الثقافية و الإجتماعية للمعلمين في مدينة الكاملين ؛ فإن العوامل التي تؤدي إلى إرتفاع الرضا الوظيفي للمعلم متوفرة للجميع بغض النظر عن حداثة سنه أو قلة خبرته ، فالمعلم يحظى بالثقة و القبول الإجتماعي و الإحترام حتى لو كان صغير السن و قليل الخبرة و إلتحق حديثا بالمهنة ، كما أن عوامل نقص الدافعية مع تقدم سن المعلم و شعوره بالإرهاق و التعب قد تخفض من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين ذوي الخبرة والخدمة الطويلة ، بعكس المعلمون الأقل خدمة وخبرة ؛ الذين يأتون بدافعية عالية و رغبة قوية في تحقيق و إثبات الذات في مهنة التعليم ، كما أن العلاقة الجيدة بالإدارة المدرسية و العلاقات الإنسانية و الشخصية و المهنية القوية بين المعلمين و العلاقة الممتغازة مع الموجهين الفنيين لدى المعلمين في مدينة الكاملين بغض النظر عن مدة خدمتهم و خبرتهم تساعد على تقيليل الفوارق الفوارق في الرضا الوظيفي على حسب مدة الخدمة لدى هؤلاء المعلمين بالصورة التي تجعلها شبه معروفة ، كما أن المعلمين حديثي مدة الخدمة و صغيري السن قد يكونوا يتوقعون

زيادة مستقبلية في الأجور و الترقيات و الحوافز المادية بعكس المعلمين ذوي مدة الخدمة المرتفعة الذين لا يتوقعون ذلك و لكن لديهم جوانب قوة أخرى تسهم في تقارب الفرق بينهم ، و يرى الباحث أن العوامل المهنية الموحدة و العوامل الإجتماعية الموحدة و العوامل الثقافية الموحدة و العوامل النفسية الموحدة تسهم في إنتاج درجة موحدة في الرضا لاوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين مما أدى لإنعدام الفوار بينهم على أساس الخدمة والخبرة .

٢-الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

الخاتمة و التوصيات و المقترحات

٥-١ الخاتمة :

و في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الكاملين من حيث مستواه و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية (النوع – المرحلة التعليمية – نوع التعليم – سنوات الخبرة) نعرض في الفصل الخامس أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة و التوصيات التي تتناول موضوع الدراسة و المقترحات لبحوث مستقبلية بصورة مختصرة .

٥-٢ النتائج :

١- يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين بالإرتفاع بدرجة دالة إحصائية.

٢- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية لدى المعلمين في مدينة الكاملين تعزى لمتغير نوع المعلم (ذكر ، أنثى).

٣- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية لدى المعلمين في مدينة الكاملين تعزى لنوع التعيلم (حكومي ، ثانوي).

٤- توجد فروق دالة إحصائية لدى المعلمين في الكاملين تعزى للمرحلة التعليمية (أساس، ثانوي).

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

٥-٣ التوصيات :

١- يوصي الباحث بضرورة زيادة الإهتمام بالمعلمين في مدينة الكاملين من قبل السلطات المحلية و الإهتمام بصورة خاصة براضهم الوظيفي .

٢- العمل على توفير الأساليب و الوسائل التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الكاملين .

٣- العمل على إيجاد بيئة تعليمية جيدة تسهل مهمة المعلم و تزيد من مستوى رضاه الوظيفي مما يحقق إزدهار في العملية التعليمية ككل.

٥-٤ المقترحات لبحوث مستقبلية :

١- التناول بالبحث و التقصي جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي للمعلمين و علاقته بالقضايا القريبة من الرضا الوظيفي مثل الصحة النفسية للمعلمين أو الولاء المؤسسي.

٢- عمل دراسات عن الرضا الوظيفي للمعلمين وفق متغيرات عديدة أخرى لم تشملها الدراسة الحالية مثل الحالة الإجتماعية و العمر و الدرجة العلمية .

٣- إجراء بحوث عن الرضا الوظيفي لدى فئات أخرى من العاملين في مدينة الكاملين في المجالات الأخرى غير المجال الأكاديمي و التعليمي أو دراسة الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس أو الموجهين الفنيين في المدينة.

قائمة المراجع والدراسات السابقة والدوريات العلمية :

١/ حسن حسان ، عبدالعاطي الصياد .(١٩٨٦). البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى فى المدرسة المتوسطة السعودية. رساله منشورة. مجلة رسالة الخليج العربي، عدد(١٧) .

٢/ جواد محمد الشيخ خليل ،عزيزة عبدالله شديد.(٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافيه لدى المعلمين ، دراسه منشوره ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، مجلد (١٦) ،عدد(١) .

٣/ ديوبولد ب . فان دالين .(٢٠١٠) . مناهج البحث في التربيه وعلم النفس :

ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون .القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية

٤/ رانية عيسى محمد عيسى .(٢٠٠٣). الرضا الوظيفى وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لمعلي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. جامعة الخرطوم. كلية الآداب. رسالة ماجستير غير منشورة .

٥/ رحاب علي محمد وقيع الله .(٢٠٠٨) . الرضا المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة الأساس (دراسة وصفية بمحلية بحري). جامعة الخرطوم. كلية الآداب. رسالة ماجستير غير منشورة .

٦/ رجاء محمود أبوعلام .(٢٠٠٧) . مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية القاهرة :دار النشر للجامعات

٧/ رونالد .ي ديجو .(١٩٩٩) . المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي . ترجمة فارس حلمي. عمان :الجامعة الأردنية

٨/ سليمان الخضري .(١٩٨٢) . الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر .

دراسة منشورة .مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ،عدد(٣٠). الكويت

٩/ عبدالباقي دفع الله أحمد ،رقية السيد الطيب العباس ،سليمان علي أحمد .(٢٠٠٨).مناهج البحث في علم النفس . الخرطوم: فهرسة المكتبة الوطنية أثناء النشر

١٠/ عويد سلطان المشعان .(١٩٩٣).دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني .الكويت :دار القلم للنشر والتوزيع

١١/ عبدالصمد قائد محمد الأغبري .(٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية .رسالة منشورة .مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ،عدد(١٠٩).الكويت

١٢/ عباس محمود عوض .(١٩٨٨). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني .الأسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

١٣/ كلتوم إبراهيم آدم. (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس بمحلية الجنينة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. جامعة الخرطوم. كلية الآداب. رسالة ماجستير غير منشورة .

١٤/ لطفي بركات أحمد.(٢٠٠٥). الموسوعة التربوية عربي- إنجليزي. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية

١٥/ محمدإبراهيم التويجري .(١٩٨٨). الموافق الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة" .دراسة منشورة. المجلة العربية للإدارة ،مجلد(١٢)عدد(٣)

١٦/ محمد الأمين عبدالله .(٢٠٠٥). الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة وعلاقته بالنمط الإداري لمدراء مؤسسات التربية الخاصة بولاية الخرطوم من وجهة نظر المعلمين. جامعة الخرطوم. كلية الآداب. رسالة ماجستير غير منشورة .

١٧/مجدي أحمد محمد عبدالله .(٢٠١٠).علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق . الإسكندرية : دارالمعرفة الجامعية

١٨/ محمود أحمد موسى. (١٩٨٧-١٩٨٦). المعلم أنماطه وأدواره في التراث والتربية الحديث. مجلة الدراسات التربوية.العدد(٢) العين: منطقة العين التعليمية

١٩/ محمد شحاتة ربيع .(٢٠١٠).علم النفس الصناعي والمهني .ط١. عمان :دار المسيرة للنشر والتوزيع

٢٠/ محمد عبدالله البيلي .(٢٠٠٨).علم النفس التربوي وتطبيقاته . ط١.العين مكتبة الفلاح

٢١/ محمد عبود الحرارشة .(٢٠٠٨). النمط القيادي الذي يمارسة مديرو المدارس وعلاقتة بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة .دراسة منشورة. مجلة جامعة دمشق ، العدد(١)المجلد(٢٤)

٢٢/ محمود عبدالقادر على قراقزة .(١٩٨٨).نحو ميادين وفعاليات تربوية معاصرة .ط١.دبي: دار العودة الشارقة: دار العلا

٢٣/منصور محمد المعمر .(١٩٩٣). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربوين والموجهات التربويات وعلاقتة بادائهم الوظيفي . رسالة ماجستير غير منشورة .الرياض : جامعة الملك سعود

٢٤/ منيرة محمد حمد محمد .(١٩٩٦). الرضا الظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقتة بالنمط القيادي لمدير المدرسة. جامعة الخرطوم. كلية الآداب. رسالة ماجستير غير منشورة.

٢٥/ نادر أبوشيخة .(١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية .دراسة منشورة .مركز الدراسات والبحوث أكاديمية نايف العربية

٢٦/ هـــ.س.ن مكفارلند .(١٩٩٤).علم النفس والتعليم ترجمة عبد العلي الجسماني وآخرون. لبنان: بيروت

٢٧/ تقدير مجموعة هولمز :معلمو الغد .(١٩٨٧).ترجمة ونشرة بالعربية مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي.

المواقع الالكترونية :

1:www.hrdiscussion .com/hr49301.html

2:www.sst5.com/read article. Aspx?artID

3:www.acoffs.com/v6/showthread-php?t

4:www.lakii.com/v6/a.1246861

5:www.almnalem. net

6:www.educdz.me

الصورة النهائية والأصلية للمقياس

إلى أي درجة أنت راضي عن الجوانب التالية	راضي بدرجة كبيرة جدا	راضي بدرجة كبيرة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة صغيرة	غير راضي تماما
أولا: علاقة المدرس بالمجتمع					
١. احترام و تقدير المجتمع لمهنة المعلم					
٢. احترام أفراد أسرتك لمهنة التعليم					
٣. تقدير أولياء أمور الطلاب لعملك					
٤. الفرصة المتاحة لخدمة الناس					
٥. إمكانية أن يكون الفرد فعالا					
ثانيا: علاقة المدرس بالإدارة المدرسية					
٦. احترام وتقدير ادارة المدرسة لأداءك في العمل					
٧. طريقة مدير المدرسة في معاملة المدرسين					
٨. مقدرة مدير المدرسة في إتخاذ القرار					
٩. الأسلوب التي تتبعه المدرسة في تطبيق السياسات التربوية التي تضعها					
١٠. الفرصة المتاحة لك للعمل في المدرسة باستقلالية					
١١. الفرصة في محاولة تطبيق أسلوبك الخاص في التدريس					
١٢. الحرية الممنوحة لك من جانب الإدارة في تقديرك الشخصي للأمور					
١٣. حرص إدارة المدرسة على حل المشاكلات					
١٤. كفاءة النظام المعمول به في المدرسة					
١٥. حيوية الادارة و نشاطها في إنجاز العمل					
١٦. الثناء الذي تناله من مدير المدرسة عند القيام بعمل جيد					

١٧. عدالة مدير المدرسة في المساواة بين المدرسين					
١٨. وضوح إدارة المدرسة في العمل					
١٩. حجم العمل الذي توم به داخل المدرسة					
٢٠. الفرصة المتاحة لك من جانب الادارة بالتنوع و التجويد بتدريس المواد					
٢١. الفرصة المتاحة لك من جانب الادارة لاستغلال قدراتك في العمل					
٢٢. الفرص المتاحة لك لحضور المؤتمرات و الندوات					
٢٣. الفرص المتحة لك في إتخاذ القرارات					
٢٤. فرص التدريب					
٢٥. تقدير ادارة المدرسة للمادة التي توم بتدريسها					
٢٦. معاملة مدير المدرسة عند القيام بزيارته في المكتب					
ثالثا: علاقة المدرس بالطلاب و المدرسين والموجه الفني					
٢٧. احترام الطلاب للمدرس					
٢٨. تقدير الطلاب لما يقوم به المدرس من جهد					
٢٩. تمسك الطلاب بقواعد النظام في المدرسة					
٣٠. تجاوب الطلاب مع قواعد النظام في المدرسة					
٣١. اهتمام الطلاب للمواد الدراسية					
٣٢. تحصيل الطلاب للمواد الدراسية					
٣٣. علاقتك مع زملاءك المدرسين في المدرسة					

٣٤. التعاون و الانسجام بين زملاء العمل					
٣٥. الترابط الاجتماعي بين الزملاء خارج المدرسة					
٣٦. تقدير زملاءك لجهودك في العمل					
٣٧. تقدير زملاءك كزميل لهم					
٣٨. الأسلوب في التوجيه الفني من قبل موجه المادة					
٣٩. تقدير الموجه الفني للجوانب الإيجابية في الحصة					
٤٠. وضوح التوجيهات المطلوب منك تنفيذها من قبل الموجه					
٤١. اعتراف الموجه بما تبذله من عمل في الدرس					
٤٢. ربط الموجه بمستوى الطلاب في المادة بما تبذله من عمل في تدريسهم					
رابعا: الأجور والحوافز و الترقيات					
٤٣. الأجور التي تتقاضاها مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به					
٤٤. تناسب راتبك و مؤهلك مع رواتب من يعملون في جهات أخرى و مؤهلاتهم					
٤٥. كفاية راتبك لمتطلبات المعيشة					
٤٦. تخصيص حوافز مالية للعمل الإضافي					
٤٧. تخصيص حوافز مالية الإضافي					
٤٨. فرص الترقي في هذه الوظيفة					
٤٩. تكافؤ الفرص بين الموظفين في الترقي					
٥٠. الترقي في الوقت المناسب					
٥١. تناسب فرص الترقي في الخدمة مع نظائرها في الوظائف الأخرى					

خامسا: الوسائل التعليمية و ظروف العمل					
٥٢. توفر الوسائل التعليمية بالمدرسة					
٥٣. صلاحية الوسائل التعليمية للمعلم					
٥٤. توفر الكتاب المدرسي للمدرسة					
٥٥. اكتمال المبنى المدرسي هندسيا					
٥٦. صلاح المبنى المدرسي للأنشطة التربوية					
٥٧. توفر خدمات المياه في المدرسة					
٥٨. توفر خدمات الكهرباء بالمدرسة					
٥٩. توفر الأثاث المكتبي للمدرسين					
٦٠. توفر الأثاث المدرسي للطلاب					
٦١. نصاب الحصص الأسبوعي					
٦٢. عدد الطلاب داخل الفصل					
٦٣. وجود المقاصف (البوفيه) بالمدرسة					
٦٤. عدد الطلاب داخل المدرسة					
سادسا: إحساس المدرس تجاه المهنة					
٦٥. ما تشعر به من إنجاز اتجاه المهنة					
٦٦. تحقيق و إشباع المهنة لطموحاتك الشخصية					
٦٧. شعورك بالأمن الوظيفي					
٦٨. إحساسك باالاستقرار الوظيفي					
٦٩. إمكانية العمل بالمدرسة بما لا يتعارض مع مبادئك و أخلاقك					